



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL TRABAJADOR AGRÍCOLA DE TEMPORADA FRENTE AL PROYECTO DE ESTATUTO AGRÍCOLA:

¿ES NECESARIA LA REFORMA?

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

VALENTINA ANDREA BAZAEZ CARVAJAL

Profesor Guía:
Héctor Humeres Noguer

Santiago, Chile
2017

ÍNDICE

1.-Introducción al Mundo Silvoagropecuario.....	4
1.1.- ¿Cómo son las empresas del mundo agrícola?	9
1.2.- El trabajador agrícola, el eje principal.....	10
1.3.- La temporalidad, la situación determinante del trabajo agrícola.....	13
1.4.- ¿Quién es el trabajador agrícola de temporada?	15
2.-Análisis de la actualidad del trabajador agrícola de temporada	18
2.1.-Normativa actualmente aplicable al trabajador agrícola de temporada	18
2.2.- Contrato de trabajo.....	18
2.3.- Contratación de menores de edad	20
2.4.- Jornada de Trabajo y horas extraordinarias	21
2.5.- Normas de protección a la maternidad	22
2.6.- Derecho a Salas Cuna	23
2.7.- Remuneraciones	25
2.8.- Descuentos legales.....	27
2.9.- Registros de Asistencia	28
2.10.- Normas respecto al transporte de trabajadores	29
2.12.- Comité Paritario de Higiene y Seguridad	29
2.13.- Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo... 30	
2.11.- Reglamentos Internos	30
2.14.- Análisis del cumplimiento de la normativa.....	31
3.-Proyecto de Estatuto Agrícola	38
3.1.- Ampliación de los gremios a los cuales se les puede aplicar la normativa especial del trabajador agrícola de temporada, a la vez que se vuelve más inclusiva la terminología utilizada. .	41
3.2.- Posibilidades de distribución de la jornada de trabajo.....	42
3.3.- Nueva regulación de los pactos colectivos, como herramienta de negociación favorable tanto a empleador como trabajador, en relación a la realidad del mundo agrícola, con especial énfasis en la adaptabilidad de la jornada laboral para el correcto funcionamiento de los establecimientos productivos.....	43
3.4.- Nueva definición del concepto de trabajador agrícola de temporada, junto con nuevas limitantes para su identificación como tal.	48
3.5.- Nuevas normas en relación al contrato de trabajo del trabajador agrícola de temporada, que buscan facilitar la formalización de la relación laboral.....	49
3.6.- Solución a la problemática del acceso a los beneficios sociales por parte de los trabajadores agrícolas de temporada.....	51

3.7.- Modificación a las normas de pago de los saldos que se deben de las remuneraciones a los trabajadores, adaptándolas a la realidad del mundo agrícola.....	52
4.- Conclusiones	54
5.- Bibliografía	58

1.-Introducción al Mundo Silvoagropecuario

Chile es un país cuya economía, desde sus inicios, se ha basado principalmente en los sectores primarios o extractivos. La minería, pesca, ganadería y agricultura han generado el sustento de la mayoría de las familias en el desarrollo de nuestra historia.

Por las características geográficas del país, Chile presenta ventajas comparativas para la producción silvoagropecuaria, por lo que en los últimos años se ha buscado fomentar su desarrollo. Pero el pasar de una producción para el consumo interno a una de competitividad mundial significa un gran cambio en las condiciones históricas, especialmente relacionado con las condiciones laborales.

Al analizar el desarrollo histórico del sector agrícola de forma resumida, podemos ver que siempre se ha necesitado un gran número de personas para poder desarrollar las faenas. En un inicio, con un Chile rural, se encontraba gran cantidad de mano de obra dispuesta a trabajar, por valores realmente marginales en relación a lo producido, pues no era necesario movilizar al trabajador, este se encontraba dispuesto a trabajar en el mismo sector productivo. Con instituciones como el inquilinaje, los “productores” no tenían problema en conseguir temporada a temporada los trabajadores necesarios, pues la mejor opción para la mayoría de las familias de menos recursos se encontraba en los campos. Familias completas al servicio de un patrón, para lograr que año a año se lograran las metas, especialmente porque de eso dependía su propia supervivencia, y con peones gañanes que se ocupaban verano a verano de las necesidades temporales. Pero estas producciones, en su mayoría, no tenían grandes intenciones comerciales, sino más bien de producir para consumir (tal vez la única que vale la pena considerar como productiva a mayor escala en la época es el trigo).

Con el desarrollo del Chile del siglo XX, la población inició una migración campo-ciudad, tal como se puede apreciar en la tabla N°1. Esta migración produjo que la población ya no tuviese la necesidad imperiosa de trabajar en los sectores rurales. Las condiciones laborales a las que se tenían que enfrentar en la ciudad eran muy superiores, considerando el trabajo principalmente físico y al

aire libre, con el que se encuentran enfrentados en el trabajo agrícola. A pesar de la pobreza y hacinamiento que se producía en muchos sectores de las ciudades, igual el campo no podía competir con los salarios que se empezaron a pagar en las fábricas, y más aún con la posibilidad de dejar el estado de dependencia que significaba el inquilinaje y la falta de oportunidades que se encontraban en los campos. El hecho de tener la posibilidad a una educación completa de los hijos, acceso a servicios básicos (como luz, agua potable y alcantarillado), mayor opción a asistir regularmente a centros de salud y acceso a trabajos en sectores de servicios son elementos a tener en cuenta, ya que significan un ascenso social que era nulo en la zona rural, especialmente a finales del siglo XX.

Tabla N°1: Evolución histórica de la población, por zona de residencia¹

AÑOS	Urbana	Porcentaje	Rural	Porcentaje	Población Total
1960	5.028.060	68,2%	2.346.055	31,8%	7.374.115
1970	6.675.072	75,1%	2.209.696	24,9%	8.884.768
1982	9.312.100	82,2%	2.017.636	17,8%	11.329.736
1992	11.140.405	83,5%	2.207.996	16,5%	13.348.401
2002	13.090.113	86,6%	2.026.322	13,4%	15.116.435

Además, junto con el desarrollo del trabajo a nivel industrial, nació legislación que buscaba reglar los derechos fundamentales de los trabajadores, motivado por condiciones laborales insoportables, propias de los primeros momentos de la precaria industrialización chilena. De la mano de movimientos sociales, comenzaron una serie de protestas y reclamos para modificar las condiciones de vida de los trabajadores y los grandes problemas y deficiencias que tenían, conocidos como “ La Cuestión Social”. La Cuestión Social planteó problemáticas que derivaron en las primeras leyes sociales, como la ley de la silla, obligatoriedad del descanso dominical y feriados legales.

¹INE (2008). *POBLACIÓN Y SOCIEDAD, ASPECTOS DEMOGRÁFICOS*. Santiago, Chile. Recuperado a partir de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/demografia_y_vitales/demografia/pdf/poblacion_sociedad_enero09.pdf

“En este período las leyes promulgadas fueron las siguientes:

1906: Ley de Habitaciones Obreras (Nº 1838): tuvo problemas de financiamiento y no se pudo aplicar masivamente; sin embargo, su impacto simbólico fue importante.

1907: Ley de Descanso Dominical (Nº 1990): problemas en su aplicación debido a que contenía demasiadas excepciones.

1917: Ley de la Silla (Nº 2951): obligaba a disponer asientos para los empleados de comercio y facilitar su descanso.

1916: Ley de Accidentes y Enfermedades Laborales (Nº 3170): varios problemas impidieron su efectividad; los beneficios no se aplicaron debido a que casi siempre la responsabilidad del accidente recaía en el trabajador.

1917: Ley de Sala Cuna (Nº 3185): esta ley obligaba a las empresas a disponer de instalaciones para los hijos de las obreras; su fiscalización fue escasa.

1917: Nueva Ley de Descanso Dominical (Nº 3321).”²

Comenzó a desarrollarse, a lo largo de los años, las primeras legislaciones laborales, aunque de poca aplicación en los hechos, que culminó con la promulgación del Código del Trabajo en 1931, durante el gobierno de Carlos Ibáñez del Campo. A pesar de que estaba basado casi en su totalidad en las condiciones de trabajo del “hombre” de ciudad, la promulgación del código significó que el sector agrícola ya no podía contar con todas las displicencias que en su antigüedad tuvo, a pesar que las fiscalizaciones laborales al mundo agrícola empezaron a ser realmente efectivas a inicios de los años 90.

Pero el código laboral, y en general la mayoría de la legislación creada a inicios del siglo XX, más que generar beneficios a los trabajadores de sector agrícola, generó problemas y trabas a los empleadores. Un código, pensado para el trabajador de ciudad, claramente no podía tener fácil aplicación a las circunstancias del mundo agrícola, donde los horarios y forma de trabajo no se

²Dirección del Trabajo, (2010). *La Inspección General del Trabajo El surgimiento de la Fiscalización Laboral 1924-1934*. Santiago de Chile: Marcos Antonio Rodríguez Rojas, pp.25, 26.

pueden comparar en su regularidad y características a los presupuestos de hecho establecidos en la legislación. Nació la necesidad de normas específicas para características laborales especiales. Junto con el desarrollo de la tecnología, que incluye las técnicas de frío y transporte de productos, fueron uno de los motores para que Chile, de forma bastante rápida, viera la importancia de las exportaciones para el desarrollo del sector silvoagropecuario. Nuevos fines, nuevos clientes, significaron nuevos desafíos, y por lo mismo, nuevas necesidades legislativas ante nuevas situaciones no previstas por el legislador.

En la actualidad, los fines del sector silvoagropecuario son exponencialmente, más ambiciosos que los de sus inicios. Chile, tiene entre sus objetivos, ser potencia en la exportación de productos alimentarios, especialmente en mercados donde la calidad de estos sea altamente valorada, como sería el caso del mercado europeo, norteamericano y asiático.

Tabla N°2: Producto interno bruto (PIB) silvoagropecuario y nacional³					
Volumen a precios del año anterior encadenado, referencia 2008					
Millones de pesos encadenados.⁴					
Años	Silvoagropecuario (A)	Nacional (B)	Tasas de variación		Participación
			Silvoagropecuario	Nacional	% (A / B)
2008	2.711.891	93.847.932	-	-	2,9
2009	2.594.121	92.875.262	-4,3%	-1,0%	2,8
2010	2.603.169	98.219.034	0,3%	5,8%	2,7
2011	2.876.570	103.954.673	10,5%	5,8%	2,8
2012	2.716.149	109.627.615	-5,6%	5,5%	2,5
2013	2.786.794	113.987.063	2,6%	4,0%	2,4
2014	2.660.304	116.125.911	-4,5%	1,9%	2,3
2015	2.808.627	118.525.235	5,6%	2,1%	2,4
Tasas medias de variación anual					
2008 – 2015			0,5%	3,4%	
2013 – 2015			0,4%	2,0%	

³Datos preliminares

⁴ODEPA (2016). *PIB Silvoagropecuario y Nacional*. Recuperado 21 September 2016, a partir de <http://www.odepa.cl/wp-content/uploads/2013/03/Cuadro-PIB-silvoagropecuario-y-nacional-2008-a-2015-002.xls>

Tal como lo podemos apreciar en la tabla n°2, el sector silvoagropecuario en Chile, al analizarlo como un conjunto, corresponde al 2,1% del PIB según los datos entregados por el Banco Central para el año 2015, equivalentes a una producción de 2.808.627 millones de pesos. El sector presenta un crecimiento altamente variable a lo largo de los años, ya que depende, y se ve notablemente afectado, por factores como el clima, demanda de los mercados internacionales, competencia con otros productos y variedades, complementación con la oferta de otros productores internacionales, paros del sector portuario e incluso, situaciones tan incontrolables como la prohibición de ingresos de productos a mercados fundamentales, como le sucedió a la uva de mesa el año 1989 con el famoso episodio de los granos con cianuro con Estados Unidos. A pesar del alto aporte económico que significan estos ingresos al país, lo que más impacta de la variabilidad de las cifras, es la vulnerabilidad que significa para los distintos empresarios de los gremios del agro. Estos números se reflejan en empresas que cierran sus ejercicios contables con pérdidas, caigan en endeudamiento o simplemente, no logren las metas anuales para mantenerse en el negocio. La última situación no sólo afecta al empresario, sino que también hay que ver el paisaje en su totalidad, pues una empresa no es un ente aislado de la sociedad, sino que también afecta a la población que gira en torno a su funcionamiento, como sus trabajadores y todos los servicios que se enlazan a su alrededor. Esto en el mundo rural se ve amplificado, pues la población campesina suele empezar a concentrarse en torno a las fuentes laborales, formándose pequeñas villas alrededor de estos centros de trabajo. No únicamente para facilitar el acceso al trabajo, sino para también prestar distintos servicios a la gente que labura en ellas, como pequeños almacenes.

Al revisar datos de ODEPA, podemos analizar la incidencia de los distintos gremios productivos en el PIB, para entender de mejor forma en cómo se conforma el sector denominado campesino. En ellos, encontramos que la fruticultura es el gran motor de este mundo, debido al alto valor que pueden alcanzar los productos de este sector, al ser exportado a los grandes mercados mundiales, por la calidad comparativa y las fechas de producción opuestas que se adaptan perfectamente a las necesidades de los mercados del hemisferio norte. Esta es la razón por la que la consideraremos como punto de enfoque primario al momento de realizar cualquier análisis.

Tabla N°3: Aporte de cada subsector al PIB silvoagropecuario⁵

Subsector	2009	Porcentaje
Agricultura	385.188	16%
Fruticultura	1.016.426	43%
Ganadería	562.121	24%
Silvicultura	416.884	18%
PIB Silvoagropecuario	2.380.619	100%

1.1.- ¿Cómo son las empresas del mundo agrícola?

Para poder entender y observar con más detalle la situación del agro, pues contamos con realidades muy diversas, con diferencias marcadas entre los tipos de empresarios presentes y las estructuras agrarias que se forman a raíz de ellos⁶, debemos realizar una breve clasificación de las últimas. Nos encontramos con las **Unidades Campesinas**, que significan una pequeña parte de lo producido, pero no es menor en relación a la cantidad de gente que depende de ella. Es la pequeña agricultura, muchas veces a nivel familiar, que se caracteriza por generar los productos necesarios para producir una subsistencia diaria. Posteriormente, en relación al tamaño de sus procesos, tenemos las **Empresas Agrícolas Modernizadas**, que corresponde a la agricultura mediana, que cuenta con recursos y capacidad de endeudamiento financiero para producir productos de alta calidad, pero no con los suficientes para realizar los procesos de embalaje, conservación y comercialización. . Esto conlleva a la venta de sus productos a grandes empresas, que pueden generar pagos por adelantados para así poder solventar las inversiones iniciales que significa la producción misma. Un paso más adelante, tanto en inversión como en procesos, están los **Complejos Agroindustriales Incompletos**, que son aquellos empresarios que además de obtener el producto primario, pueden realizar ciertos procesos para ingresar al mercado con un producto final más elaborado, como sería contar con el embalaje y la cadena de frío, mas no tienen la capacidad de salir al extranjero, por lo que dependen de las grandes transnacionales. Y finalmente, como eje central de esta red, se encuentran los **Complejos Agroindustriales Completos**, que concentran la mayor parte de las ganancias y pueden tener plantaciones de tamaños considerables. Se generan por grandes conglomerados internacionales, que cuentan con miles de hectáreas y con los recursos necesarios

⁵ ODEPA, *Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Ministerio de Agricultura de Chile* (2016). *PIB Silvoagropecuario y Agroindustrial*. Odepa.cl. Recuperado 21 de Septiembre de 2016, a partir de <http://www.odepa.cl/pib-silvoagropecuario-y-agroindustrial-2/>

⁶GÓMEZ, S. (1994). *Algunas características del modelo de exportación de fruta en Chile*. Santiago: FLACSO.

para exportar por cuenta propia sus productos, lo que genera ingresos importantes al no contar con intermediarios. Además, generan una fuerza determinante en el mercado interno, pues compran y fijan el valor de la fruta para todo el resto de los tipos de productores en la red, al ser los únicos con la capacidad de exportar la fruta a los mercados internacionales. En relación a la cantidad de trabajadores que requieren, es destacable que son los productores que más contratan trabajadores de manera permanente, pues requieren una gran cantidad de mano de obra para mantener en funcionamiento procesos que se deben mantener todo el año.

Al analizar la clasificación anterior en relación al tamaño de los huertos frutícolas en Chile, según los datos entregados por ODEPA, encontramos que la mayoría corresponde a plantaciones de tamaño entre las 5 y 50 hectáreas, lo que agruparía a más del 40% del total de predios del país, y la mayoría se encuentra concentrado entre la región de Valparaíso y la Región del Maule, lo que correspondería a empresas agrícolas modernizadas o complejos agronómicos incompletos. La pequeña agricultura campesina se encuentra en gran número entre las regiones de Coquimbo y BíoBío, a excepción de la región Metropolitana por la variable del valor de la tierra, en relación a las ganancias. Pero lo más importante, es la fuerza que tienen los huertos de gran tamaño, sobre 100 hectáreas, pues estos representan el 93% de la superficie agrícola total considerada en este estudio⁷, a pesar de que en número, en una primera impresión, no parece relevante. Esto nos lleva a valorar la importancia en la economía de los Complejos Agroindustriales Completos, que son los que pueden mantener huertos de ese tamaño. A la vez, por temas de recursos, son los que más pueden innovar en tecnología para producir productos, por lo que son, los que introducen al mercado tanto la maquinaria como los productos químicos, y en base a su experiencia se van produciendo cambios en los procedimientos del resto de los productores.

1.2.- El trabajador agrícola, el eje principal

Pero, a pesar del paso de los años y los distintos avances tecnológicos, el factor humano dentro del mundo agrícola sigue siendo fundamental y determinante. Para lograr las metas

⁷ODEPA (2011). *AGRICULTURA CHILENA: Información social y productiva según tamaño del productor y localización geográfica: VII Censo Nacional Agropecuario y Forestal, 2007*. Santiago de Chile: Alfredo Apey Guzmán e Ivonne López Tapia.

propuestas y continuar con el crecimiento de la producción, se requiere mano de obra calificada, de forma permanente, con conocimientos y habilidades necesarias para cumplir con su delicada labor; pues por los mismos avances de la tecnología aplicada a la agronomía, se requiere desde manejo de maquinaria especializada a la aplicación de productos químicos. Por las necesidades propias del trabajo en la agricultura, la mayoría de los trabajos que esta ofrece son del tipo físico, con horarios y cargas de trabajo muy variables según la época del año o el estado de la temporada misma. Esta mezcla de factores conlleva muchos riesgos y el aumento progresivo de los mismos, demostrado esto con cifras, como las obtenidas en el año 2015, pues de los 180.036 accidentes laborales que se produjeron según la Mutual de Seguridad⁸, 15.489 se produjeron en el sector silvoagropecuario, lo que corresponde a más del 8% de los mismos. Una cifra bastante alta si se compara con el número promedio de afiliados de los gremios silvoagropecuarios a la mutualidad en el año, que es de 324.735 personas, lo que significa una tasa de accidentabilidad de 4,8 accidentes laborales por cada 100 personas. A la vez, hay una tasa de mortalidad de 7,9 por cada 100.000 trabajadores en el sector. He aquí la importancia de la normativa específica para el sector, pues sus riesgos, al igual que sus características son únicos y variados. Los accidentes pueden ocurrir en el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo, normalmente siendo tramos bastante considerables, manejo de productos químicos de alta complejidad, uso de maquinaria agrícola de alto calibre, etc. Además de la capacitación adecuada, se requieren las condiciones del lugar de trabajo para poder utilizar toda esta tecnología sin poner en riesgo a los trabajadores, y contar con los planes de acción adecuados en el caso de un siniestro, siendo esto fundamental, pues nuevamente las distancias son un factor determinante, al encontrarse -por regla general- alejados de los recintos de atención de emergencia.

También, la fiscalización de la Dirección del Trabajo es indispensable, ya que permite volver una realidad la aplicación de las normas. Cabe destacar lo difícil que significa lograr una fiscalización adecuada y reiterada, pues por la ubicación alejada de las ciudades de los lugares de trabajo, es un gasto de dinero en transporte y tiempo para la institución. Una fiscalización constante no sirve para poder revisar el cumplimiento de la legislación como único objetivo, sino para que la autoridad vea la realidad y aplique las normas con criterio en base a la situación del sector, además de generar educación en los empresarios para materializar los requerimientos de la ley.

⁸ Superintendencia de Seguridad Social (2016). Estadísticas Mensuales. Recuperado 21 de Septiembre de 2016, a partir de <http://www.suseso.cl/estadisticas-mensuales/>

Entre los riesgos ya mencionados, que los salarios no sean altos en relación al promedio nacional, que las ganancias de la empresa y su estabilidad se basen en elementos que no se pueden controlar por el agricultor (como el clima, pestes, plagas, recursos hídricos, etcétera) y el desgaste físico, se provoca que no sea la primera opción de trabajo para la mayoría de las personas, que se contradice con la creciente necesidad de trabajadores de los distintos tipos de empresas. La poca posibilidad de proyección dentro del trabajo, pues para ascender en los puestos de trabajo, y tener una mejor remuneración, se requieren estudios (cosa que en el pasado no ocurría)- ha hecho que los jóvenes cada vez vean como una posibilidad menor el dedicarse a la agricultura. Van a las ciudades, buscando oportunidades en el mundo urbano, significando un envejecimiento progresivo del trabajador agrícola, lo que claramente afecta el desempeño de las empresas.

De los más de trescientos mil trabajadores permanentes que existen en el sector, el 58% de ellos, tienen como residencia el mismo predio en el cual trabajan. Ya sea porque son parte de la familia dueña del predio, o por acuerdo con el empresario, tienen donde vivir en el huerto mismo. Este hecho nos demuestra una solución de facto al problema fundamental que genera la legislación laboral ante un gremio como este: ¿Qué hacer ante jornadas laborales estrictas frente a gremios que requieren una dedicación más variada y extraordinaria? El trabajador que vive en el predio puede acceder a solucionar en cualquier momento, en un vacío legal que se produce entre su tiempo libre y su trabajo, al encontrarse todo localizado en el mismo lugar. Esto, a fin de cuentas es una ganancia, en los hechos, tanto al empresario como para el trabajador. El primero puede estar tranquilo de que tendrá apoyo ante momentos de crisis inesperados; y el segundo, obtendrá los beneficios de tener una vivienda de forma gratuita o económica, a la vez que con su trabajo asegura el buen funcionamiento, y la continuidad, de su fuente laboral.

Tabla N°4: Situación del trabajador agrícola permanente.⁹

Vive en el predio	No vive en el predio	No corresponde*	Total general
176.405	92.382	32.589	301.376

⁹ODEPA (2011). *AGRICULTURA CHILENA Información social y productiva según tamaño del productor y localización geográfica: VII Censo Nacional Agropecuario y Forestal, 2007*. Santiago de Chile: Alfredo Apey Guzmán e Ivonne López Tapia.

1.3.- La temporalidad, la situación determinante del trabajo agrícola

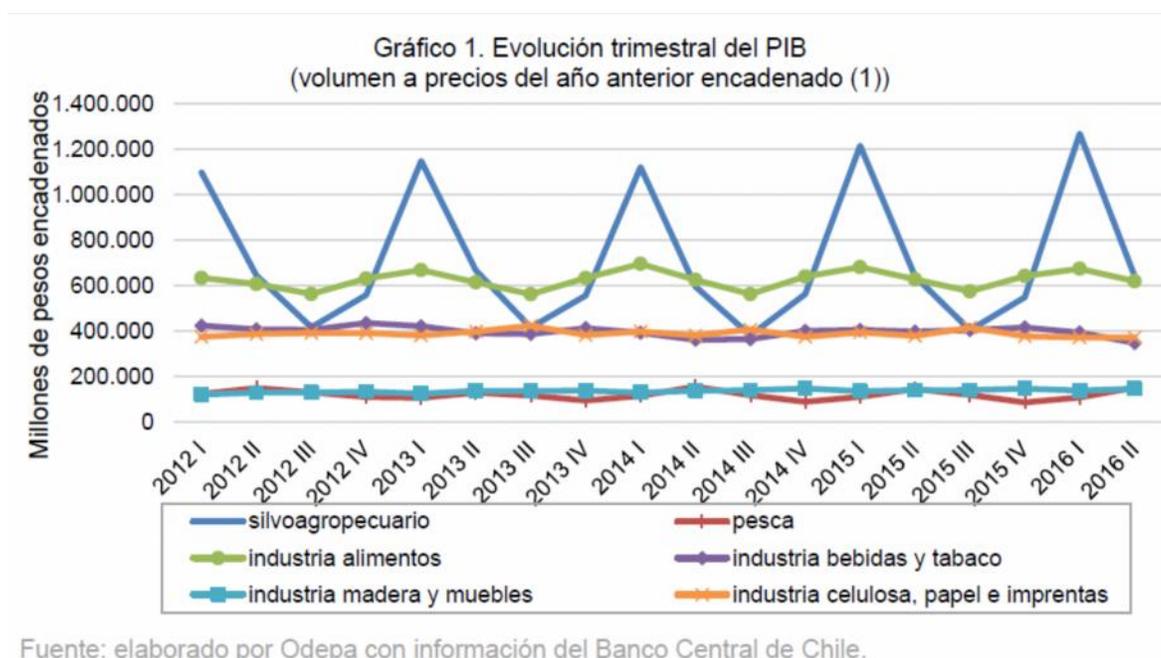
Todas estas cualidades y situaciones específicas del mundo agrícola, se ven afectadas y acentuadas por una de las características fundamentales de la situación de las faenas del mundo rural: La cantidad de trabajadores necesarios. La variabilidad drástica del número de trabajadores que se requieren para que se realicen los trabajos en el mundo agrícola, acompañado de la duración temporal bastante amplia de este fenómeno, no tiene una comparación en ningún otro gremio nacional. Que se deban generar más puestos de trabajo temporal que los mismos trabajos permanentes existentes, significa que por un periodo de tiempo, se vuelve de primera necesidad para el empresario contar con el número de trabajadores adecuados.

El trabajo temporal se ve directamente relacionado al gremio agrícola. La necesidad de trabajadores temporales es proporcional y se encuentra enlazado a los procesos productivos más fundamentales para la obtención de las ganancias: la cosecha y embalaje. Históricamente, este fenómeno siempre ha ocurrido en el campo chileno, siendo estudiado en figuras como el peón gañán. Este trabajador vagaba de campo en campo, realizando las labores temporales de cada cultivo, satisfaciendo las necesidades de la temporada para los hacendados. Pero, tal como cambiaron los fines de la agricultura, de la subsistencia al negocio exportador, cambiaron las necesidades de trabajo temporal.

La producción de los gremios del agro, con el giro del foco central de negocio, aumentó exponencialmente. Por ende, las necesidades de mano de obra también aumentaron rápidamente en los períodos críticos de producción. Es importante destacar que no existe tecnología en el mercado que se pueda comparar con la efectividad del trabajo humano, por lo que a diferencia de lo que sucede en muchas industrias, no se puede invertir en modernización para no depender de la necesidad misma de aumento de trabajadores. En la mayoría de los trabajos temporales, se necesita que los empleados tengan la praxis necesaria para poder cumplir con los niveles esperados de trabajo con la calidad del mismo para no afectar el producto, que este sea eficiente en su totalidad. Como mencionamos anteriormente, el mundo agrícola chileno apunta a mercados donde la calidad del

producto sea altamente valorada, por lo mismo, cuidar el estado de productos que pueden verse afectados por el maltrato humano es de alta prioridad para el empresario.

Los trabajos temporales, que vienen a nacer de la naturaleza misma del trabajo agrícola, presentan volúmenes de trabajo que cambian drásticamente según la época del año, y a la vez, lo mismo sucede con las ganancias que se generan en este sector. Tal vez, con esto, se termina de demostrar la importancia fundamental del trabajador agrícola de temporada, pues no solo es fundamental por el hecho mismo de la necesidad de mayor cantidad de mano de obra en un momento de la producción, sino que además es en el momento donde se obtiene la mayoría de las ganancias del rubro, tal como lo expresa el siguiente gráfico, que enseña las variaciones trimestrales del PIB nuestro país según los distintos gremios¹⁰, dando luces también de la singularidad del caso que estamos analizando.



¹⁰ ODEPA, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Ministerio de Agricultura de Chile. (2016). PIB Silvoagropecuario y Agroindustrial, Odepa.cl. Recuperado 21 de Septiembre de 2016, a partir de <http://www.odepa.cl/pib-silvoagropecuario-y-agroindustrial-2/>

1.4.- ¿Quién es el trabajador agrícola de temporada?

El trabajador agrícola de temporada, en base a la definición entregada por el Código del Trabajo en su artículo 93, se define como:

“[...]se entiende por trabajadores agrícolas de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.”

Actualmente, las necesidades de mano de obra temporal, es una de las mayores debilidades del sector, según una opinión común entre los productores. Según el último censo agrícola, en el trimestre donde más trabajadores de temporada se requieren, que es de febrero a abril, se contratan más de 400.000 trabajadores de forma transitoria. Pero ¿quiénes son estos trabajadores?

Tabla N°5: AGRICULTURA CHILENA: personal que trabaja en forma estacional en la explotación (trimestre febrero - abril 2007) según sexo y rango de tamaño ¹¹

Rangos de tamaño de la explotación (ha)	Hombres	Mujeres	Total general
Sin tierra	6.546	3.151	9.697
0,1 a 4,9	22.881	8.540	31.421
5 a 9,9	66.800	40.947	107.747
10 a 19,9	25.301	9.233	34.534
20 a 49,9	47.627	25.337	72.964
50 a 99,9	46.311	26.091	72.402
100 a 499,9	18.486	7.750	26.236
500 a 999,9	16.981	7.055	24.036
1.000 y más	14.174	9.671	23.845
Total general	265.107	137.775	402.882

¹¹ ODEPA (2011). AGRICULTURA CHILENA Información social y productiva según tamaño del productor y localización geográfica: VII Censo Nacional Agropecuario y Forestal, 2007. Santiago de Chile: Alfredo Apey Guzmán e Ivonne López Tapia.

La realidad de estos trabajadores es muy distinta a la de sus predecesores. Como se ha analizado previamente, la mayoría de la población no vive en el sector rural, por lo que muchos de los trabajadores se trasladan desde las ciudades a trabajar en los campos, de forma de tener un ingreso adicional en época estival. Además, muchos de los trabajadores son estudiantes, mujeres y adultos mayores, por lo que no cumplen con las tradicionales características del trabajador para cual se ideó el código laboral, sino que serían totalmente lo opuesto.

Ahondando un poco más en las características actuales del trabajador agrícola de temporada, encontramos que es un trabajador altamente vulnerable, pues depende de unos pocos ingresos al año para solventar gastos anuales. Ante esto, pueden aceptar muchos abusos por parte de los empleadores, a la vez que no quieren formalizar la relación laboral en sí. Esto se produce, ya que al estar en una situación socioeconómica precaria, son sujetos de distintos bonos gubernamentales, becas o pensiones solidarias. Por ende, si presentan ingresos superiores a ciertos mínimos, como podría pasar en estas labores temporales, podrían ver arriesgados sus ingresos y beneficios por el resto del año. Claramente, preferirán la informalidad del trato laboral, para no perder ningún beneficio, lo que produce problemas en ambas partes de la relación laboral.

También, es necesario profundizar en el caso de la mujer trabajadora agrícola de temporada. Las mujeres que son madres se ven en un estado de mucha debilidad. Las regulaciones sobre salas cunas se vuelven inútiles en la práctica, pues como aclaramos anteriormente, son trabajadores que se trasladan para ir a su lugar de trabajo, por ende, tampoco hay acceso a que se trasladen los hijos a una sala cuna. Y a la vez, a los hijos que ya se encuentran en edad escolar, en la época que se generan estos empleos, ya se encuentran de vacaciones escolares, por ende, con horario completo en el hogar. Trabajar, para ellas, significa abandonar a sus hijos, al cuidado de familiares, vecinos, o sin ninguna supervisión, lo que claramente es una limitante para el ingreso de la mujer que es madre a este tipo de trabajo. Esto se ve contrastado con la realidad nacional, donde el 39% de los hogares nacionales cuenta con una mujer jefa de hogar, según la encuesta CASEN 2011¹².

¹²La Tercera (2012). Encuesta Casen: Aumenta número de mujeres jefas de hogar. Recuperado a partir de <http://www.latercera.com/noticia/politica/2012/07/674-474073-9-encuesta-casen-aumenta-numero-de-mujeres-jefas-de-hogar.shtml>

Ante estos variados problemas del sector agrícola, presentados principalmente por una visión poco adecuada a su realidad, las necesidades de un nuevo trato con este sector productivo, se han vuelto urgentes. Garantizar su desarrollo pasa en gran parte por garantizar al trabajador agrícola condiciones adecuadas, pues este sector, es un fiel reflejo de que sin trabajadores, no hay producción.

Para resumir, encontramos en una primera impresión, los siguientes problemas que afectan al sector:

a.- Nos enfrentamos a un código del trabajo pensado para un hombre, en edad adulta joven, de ciudad, principalmente empleado en tareas industrializadas. Por ende, muchas de las normas establecidas son de difícil aplicación práctica.

b.- La necesidad creciente de trabajadores agrícolas de temporada para el correcto funcionamiento de las empresas, frente al cada vez menor número de personas que se encuentran dispuestas a las características físicas del mismo.

c.- La vulnerabilidad socioeconómica del trabajador agrícola de temporada, la cual se ve reflejada en su reticencia a formalizar su relación laboral temporal por el temor a perder beneficios sociales fundamentales para su subsistencia.

d.- La situación actual de la mujer trabajadora agrícola de temporada. Se encuentra en una situación poco favorable al suceder que los beneficios a la maternidad no son suficientes, pues no se considera a los hijos en edad escolar, e incluso los beneficios ya existentes tienen una muy difícil aplicación en la práctica.

e.- La duración de las jornadas laborales no son acordes a las impuestas por el código del trabajo, lo que produce grandes dificultades para los empresarios, pues no pueden realizar los procesos como corresponden, y a la vez le impiden a los trabajadores tener grandes ingresos adicionales.

2.-Análisis de la actualidad del trabajador agrícola de temporada

2.1.-Normativa actualmente aplicable al trabajador agrícola de temporada

La principal fuente de normativa aplicable al trabajador agrícola se encuentra en el Código del Trabajo, que como ya hemos dicho, en sus artículos de aplicación general tiene una mirada principalmente enfocada en el trabajador hombre de ciudad, de una edad de 40 años, sin pensar en las necesidades de mujeres, jóvenes, adultos mayores y en una medida aún menor en la realidad del mundo campesino. Esta situación es una clara limitación a los gremios rurales, que produce que en la práctica, ante la incapacidad de los distintos empleadores de dar cumplimiento a las normativas, simplemente no se respeten las regulaciones, lo que provoca una situación de desamparo en ciertos derechos por parte de los trabajadores, y de multas para los empleadores, transformándose una ley en una verdadera trampa sin salida.

Como aspecto positivo, cabe destacar la existencia de un título completo en el mencionado cuerpo legal sobre los trabajadores agrícolas y a los trabajadores agrícolas de temporada, pero tal como analizaremos en este capítulo, es totalmente insuficiente y poco adecuado para la actualidad de un gremio que no cuenta con las mismas necesidades que hace 10 años, y nunca se ha visto satisfecho por las regulaciones laborales establecidas por el legislador. Por esto, analizaremos las principales normas que aplican a este grupo de trabajadores, para comprender en profundidad su situación actual, con un contraste en relación a las estadísticas que mantiene la Dirección del Trabajo en cuanto a las infracciones cursadas por esta materia.

2.2.- Contrato de trabajo

El Contrato de Trabajo se encuentra mencionado en los títulos generales del Código del Trabajo, pero es también, normado en forma específica para el trabajador agrícola de temporada, a través del artículo 94 del Código del Trabajo, donde en su primer inciso se establece la obligación de escriturar el contrato dentro de los primeros cinco días desde la incorporación del trabajador a la

faena. En su inciso segundo, se exige que se remita una copia del contrato a la respectiva inspección del trabajo. El mandato de escrituración del contrato, cuando se considera el número de trabajadores a los cuales se va a contratar y por el limitado tiempo en que se hará en muchas ocasiones, sumando la obligación de hacerlo llegar a la Inspección del Trabajo- pensando en las distancias que se deben recorrer para llegar a la ciudad en muchas oportunidades- podría ser simplificado por el uso de la tecnología, transformándose un beneficio de formalidad en una carga innecesaria.

Se debe realizar un énfasis, al momento de analizar este tema, en la elasticidad que se encuentra en el empleo agrícola de temporada por parte de los trabajadores. Muchos prefieren trabajar a trato diario, sin contrato, y elegir día a día dónde prestarán sus servicios, para así elegir el predio con mejores condiciones, lo que como consecuencia, complica el cumplimiento de la normativa, y causa incertidumbre entre los empleadores. El empleador simplemente no puede obligar a firmar un contrato, pues corre el riesgo de que los trabajadores abandonen sus puestos de trabajo, y ante la escasez de mano de obra, no pueden correr los riesgos de perder trabajadores.

En base a lo analizado, claramente se perciben una falta de actualización de la norma, donde la utilización de tecnología podría ser llave maestra para lograr una aplicación más fácil de la legislación. A la vez, faltan incentivos para que el trabajador de temporada desee formalizar el trabajo, y no se vea tentado a la informalidad, que en la actualidad lo lleva a percibir mayores ingresos que los trabajadores temporales con contrato.

Artículo 94, inciso 1° y 2°:” El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.

Cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a veintiocho días, los empleadores deberán remitir una copia del contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración.”

2.3.- Contratación de menores de edad

Regulado en los artículos treceavo y catorceavo del Código del Trabajo, como una regla general, establece que los menores de 18 años deben tener autorización de los padres o tutor legal, además de no impedir el cumplimiento de sus obligaciones escolares y no manipular elementos químicos, o realizar actividades peligrosas. El trabajo de menores en el mundo agrícola es muy común, puesto que la mayoría del trabajo de temporada es realizado en la época de las vacaciones escolares (con excepciones como la cosecha de arándanos que inicia en los meses de noviembre). La contratación de menores de edad cuenta con beneficios mutuos, pues le permite al empleador contar con mayor número de trabajadores, los cuales cada día son más escasos, y , a la vez, es una oportunidad para el menor de edad, contar con ingresos importantes durante sus vacaciones, que le servirán incluso para solventar sus estudios en muchos casos.

Los límites que exige la ley para la contratación de menores tienen una razón lógica, pues es un riesgo exponerlos a corta edad a trabajos que requieren una capacitación mucho mayor, como la manipulación de elementos químicos. También su limitación de horas diarias trabajadas por jornada, pues se entiende que aún se encuentren en desarrollo, y por ende, que requieren de un descanso mayor para tareas tan desgastantes físicamente como las del mundo agrícola.

Cabe destacar, que en la realidad, hay sectores del agro que no respetan este límite, o prefieren ignorarlos. Un ejemplo clásico de esto, son los gremios de la recolección de bayas silvestres, como las frambuesas o moras. Como se limitan a pagar por el kilo entregado al productor, hacen vista gorda a quién le vende, ya sean menores, o incluso niños. Como en sí no es una relación laboral, sino una simple venta de un producto, quedan desamparados de toda protección legal, produciéndose un vacío que es aprovechado por las familias para ocupar a niños y generar mayores ingresos.

En conclusión, la regulación del trabajo de menores de edad es bastante apropiada a la realidad del trabajo agrícola, pues los derechos y necesidades de los menores, ya sean en trabajos urbanos o rurales, son bastante similares, y tienen una correcta aplicación en el mundo del agro.

“Artículo 13: Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre [...]. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando esta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. [...]

Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.

Artículo 14: Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.”

2.4.- Jornada de Trabajo y horas extraordinarias

La materia se desarrolla en los artículos 22, 29, 32, 34, 38 y 39 del Código del Trabajo. En ellos, se establece que la jornada laboral no puede ser superior a las cuarenta y cinco horas semanales, con un horario de colación establecido fuera de las horas contabilizadas. Las horas extraordinarias tendrán un máximo de dos horas diarias y se entregan como descanso al menos dos domingos al mes. Estos límites claramente no corresponden a la realidad del mundo agrícola, donde las necesidades de trabajo en épocas peak son mayores, y los trabajadores mismos estarían dispuestos a trabajar más que lo establecido para aumentar mucho más sus ingresos. A pesar de que se establece en los artículos de aplicación especial para el gremio que se encuentran dentro de los casos de excepcionalidad de la norma, la respuesta del código aún es insuficiente para las

necesidades que existen. Las lecherías es uno de los gremios más golpeados por esta situación, tal como se ha hablado de forma recurrente en distintos medios, pues las necesidades de división permanente de las jornadas no son en ninguna forma consecuentes a las normas establecidas en el código del trabajo. Se requiere una reforma que permita aumentar el número de horas extraordinarias, para así beneficiar a ambas partes de la relación laboral. Los tiempos del mundo agrícola son limitados, por lo mismo, altamente valorados. La ganancia del trabajador de temporada sería el alto valor de estas horas extraordinarias adicionales, por lo que la situación sería una ganancia mutua.

2.5.- Normas de protección a la maternidad

Los artículos 194 y siguientes del Código del Trabajo tratan sobre la materia. Ajustar las labores para la mujer que se encuentre en estado de gravidez es un derecho mínimo vinculado expresamente al fuero maternal. Asegurar que la mujer pueda ejercer su derecho a continuar trabajando, sin sufrir la limitante de elegir entre ejercer sus labores y la seguridad de su embarazo es una necesidad para garantizar sus derechos fundamentales. Tanto que las tareas que realice no le sean perjudiciales, como que cuente con una silla para disponer de ella libremente, puede parecer algo mínimo en el mundo del trabajo en la ciudad, pero muchas veces es algo difícil en el trabajo agrícola. Si el empresario cuenta en su faena únicamente con tareas de recolección, o si la mujer no se encuentra capacitada para un puesto administrativo, las labores que puede realizar son mínimas, pues como hemos reiterado a través de este trabajo, nos encontramos frente a tareas principalmente físicas y bastante exigentes. La cosecha significa recoger fruta desde los árboles y trasladarla a puntos de acopio, algo que no sería conveniente para una mujer embarazada. Si el empleador cuenta con un packing, la mujer puede adaptar su trabajo, pero no podría realizar turnos extras o nocturnos por las limitaciones de este artículo.

En muchos casos, la única solución que encuentra el empleador es buscar el desafuero de la trabajadora, lo que claramente no es la solución óptima. La creación de salidas alternativas por parte del legislador debería ser discutida, para facilitar la situación al empleador y a la vez entregar más beneficios a las trabajadoras. Sería una medida positiva para el gremio campesino que existiesen

oportunidades de favorecer a la madre, sin que signifique un perjuicio para el empleador. Buscar beneficios para ambas partes, a pesar de lo difícil que se vislumbra, como salidas de mutuo acuerdo con apoyo estatal, sería una medida bastante más equitativa, específicamente hablando en las más pequeñas empresas del agro.

“Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Art. 202. Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que: a) *obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;*

b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;

c) se ejecute en horario nocturno;

d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y

e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.”

2.6.- Derecho a Salas Cuna

Los Artículos 95 bis, 203 y 206 del Código del Trabajo establecen la obligación que exige que la empresa, siempre que tenga 20 o más mujeres contratadas, cualquiera sea su edad o estado civil, cuente con un servicio de sala cuna dentro del establecimiento, tenga uno en común con otras empresas del sector o pague directamente a una sala cuna particular por los servicios a los hijos de las mujeres contratadas, mas nunca le entregue el dinero directamente a la mujer. En los hechos, esta

obligación es una de las más poco practicadas por los empleadores. Esto se debe a la dificultad técnica de contar con una sala cuna en la mitad de las zonas agrícolas, a la vez que se mezcla con la pocas posibilidades que cuentan las madres trabajadoras de movilizar a sus hijos, pues significaría un costo adicional difícil de costear para las empresas, además de las limitantes mismas de las distancias que normalmente recorren para llegar a su lugar de trabajo. Otro punto, es que el beneficio de sala cuna es para hijos menores de dos años, por lo que la pregunta lógica es qué sucede con los hijos menores de edad que quedan en el hogar, ya que en la época que estamos analizando es la de vacaciones escolares principalmente. La respuesta común es que quedan al cuidado de familiares, vecinos o incluso de los hijos mayores. Pero los hijos mayores de estas familias suelen unirse a los trabajos de temporada, por lo que solo se encontrarían habilitados para ayudar los hijos menores de 15 años. Igualmente, la variación reiterada de empleadores de las mujeres trabajadoras de temporada genera un vacío en relación a quién es el responsable de pagar por el beneficio de salas cuna, produciéndose en la práctica una nebulosa que solo genera que la mujer y sus hijos no reciban el beneficio.

El trabajador agrícola, en su mayoría, vive en sectores rurales, por lo que no cuentan, generalmente, con servicios de sala cuna en los alrededores de su hogar, y menor medida que funcionen en los horarios de trabajo que normalmente tienen. La limitante de que la mujer no pueda obtener directamente el monto en efectivo solo impide que ella encuentre directamente una solución contratando una persona que cuide a sus hijos, la que al final solucionaría el problema de la supervisión del hijo menor de dos años, sino que también de todos los hijos que tenga esa mujer, lo que claramente le permitiría trabajar con una mayor libertad y tranquilidad. Solucionar esta limitante obvia de la mujer trabajadora significaría apoyar de una forma real a su ingreso al mundo laboral de temporada, permitiéndoles beneficios económicos a ellas, y a la vez contar con un número superior de trabajadores al empleador.

“Art. 203. Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.[...]”

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años [...].

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento[...].

Art. 205. El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.”

2.7.- Remuneraciones

Se establecen, como regla general, en los artículos 42 y siguientes del Código del Trabajo. En relación al mundo agrícola, el sistema más utilizado para fijar las remuneraciones sea el sistema mixto de remuneraciones más comisiones, pues se estimula al trabajador a ser más productivo por día, lo que es beneficioso para ambas partes de la relación laboral. En el sector agrícola, es de suma importancia ser rápido en la ejecución de las faenas, pues se logra evitar accidentes productivos propios del sector, como la maduración excesiva, y la sucesiva pudrición de los productos. Llegar lo más rápido posible al cliente, cosechando, envasando y llevando a una cadena de frío lo más velozmente posible a los distintos productos, genera minimizar todos estos posibles accidentes productivos que solo provocan pérdidas económicas al empresario. A la vez, si el trabajador agrícola termina rápidamente su faena de una manera eficaz en relación a lo producido por día, además de generar más ingresos por diarios por este ítem, tiene la posibilidad de emplearse en una nueva faena, ya sea para un nuevo empleador o para el mismo, pues cabe hacer mención que los distintos frutos, y dentro de ellos las distintas variedades, tienen distinta fecha de cosecha, y depende mucho de la eficiencia de los trabajadores, de si estas coinciden unas con otras o no.

También existe la obligación de entregar copia de los comprobantes de pago de las remuneraciones, lo que es un deber básico que debe cumplirse por cualquier empleador, y

consideramos que está correctamente aplicada en el mundo agrícola, siempre y cuando se cumpla con la formalización del empleo, por razones lógicas.

Otro punto a destacar de la legislación específica al trabajador agrícola de temporada es la especificación a la posibilidad de pagar parte de las remuneraciones en especies. Esta normativa es utilizada principalmente por los pequeños productores, pues las grandes empresas pagan completamente en dinero las remuneraciones. Este pago en especie le permite al empleador completar la remuneración en momentos de la producción en los cuales aún no cuentan con dinero en efectivo, y al trabajador contar con especies para su propia subsistencia, o generación de un monto mayor por la venta de esto al menudeo, en los sectores cercanos. Pero claramente esto tiene un límite, para proteger los derechos del trabajador, que corresponde al 50% de su remuneración, lo que a nuestro parecer llega a ser demasiado. No puede ser aceptable tan alto porcentaje de la remuneración en algo que no sea dinero en efectivo, pues no sólo se le entrega al trabajador un bien que puede que no le sea útil, sino que además no tenga cómo transformarlo en dinero, y por ende, cubrir con sus necesidades básicas.

Además, se limita específicamente a qué puede ser considerado regalía, para evitar abusos por parte de empleadores, que podrían entregar elementos que son parte de sus obligaciones, o que simplemente no podrían ser remuneraciones, como regalía. La Dirección del Trabajo ha clarificado en muchas oportunidades que no se pueden considerar como remuneraciones el alojamiento, los comedores y el transporte al lugar de trabajo. Esto permite que al trabajador no se le castigue por las condiciones de trabajo propias de la empresa misma, logrando que los empleadores se hagan responsables de las condiciones básicas para el trabajador. Es especialmente importante en el punto del alojamiento, un tema delicado para los trabajadores agrícolas. Cuando los lugares de trabajo son aislados, como muchas faenas del mundo de la silvicultura, es fundamental que el empleador sea el responsable de contar con los elementos adecuados para asegurar el alojamiento de los trabajadores. Si se realizaran los descuentos por estos ítems, a los trabajadores de temporada, su remuneración se vería perjudicada gravemente, pues son trabajadores que no generar ingresos altos. Proteger esta limitación es proteger a las familias y su subsistencia.

“Art. 91. La remuneración de los trabajadores agrícolas podrá estipularse en dinero y en regalías.

En ningún caso podrá pactarse que el valor de las regalías exceda del cincuenta por ciento de la remuneración.

Si la remuneración se pagare parte en dinero y parte en regalías, las variaciones que sufiere por reajustes legales o convencionales o por diferentes evaluaciones de las regalías, se aplicarán separadamente al dinero y a las especies, sin que la variación de alguno de estos factores determine la alteración del otro, aunque de ello se derive la modificación del porcentaje indicado en el inciso anterior.

Para los efectos de este artículo, se entenderán por regalías el cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones en especie a que el empleador se obligue para con el trabajador.

Por resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se fijará el valor de las regalías agrícolas o las normas para su determinación, de acuerdo con las características de las respectivas zonas del país, la que será de aplicación obligatoria. Sin embargo, si el valor así asignado no se ajustare a la realidad, cualquiera de las partes podrá acudir al Juzgado de Letras del Trabajo para que haga su determinación, previo informe de dos peritos designados por el juez respectivo.”

2.8.- Descuentos legales

En el artículo 44 inciso tercero del Código del Trabajo, se impide que los descuentos legales superen el 15% de las remuneraciones y que se realicen obligatoriamente con el acuerdo del trabajador. Cabe destacar que los descuentos legales son uno de los motivos fundamentales por los cuales los trabajadores no quieren formalizar las relaciones laborales en el mundo agrícola de temporada. Prefieren mantener una relación laboral informal, recibir de forma total su sueldo por parte del empleador y no cotizar de ninguna forma. A pesar de la situación de indefensión que se produce a primera vista, encontrarse en una supuesta situación de indigencia en los sistemas de salud y previsional les permite igualmente acceso a la salud y a una pensión solidaria cuando corresponde. Lo irónico, es que la pensión solidaria que perciben por parte del gobierno igual sería superior que cualquiera que pudiesen lograr por sus propios ahorros, pues al trabajar estacionalmente, nunca

lograrían ahorrar lo necesario para obtener una pensión digna por parte del sistema de pensiones. Por ende, no cotizar, les permite gozar mayor cantidad de remuneraciones en el presente, y tener una pensión solidaria en el futuro, un hecho que en la práctica no ha podido ser superado por la legislación actual. Por lo mismo, en muchos casos son los empleadores quienes fuerzan la formalidad de la relación laboral, por temor a las multas que puede emitir la dirección del trabajo; pero, la principal duda es cómo proteger a un trabajador que en la práctica no quiere ser protegido, cuando los supuestos beneficios que obtienen por la formalización en realidad son inexistentes o muy poco útiles para su vida diaria. Una solución debiese lograrse con generar beneficios adicionales a los trabajadores de temporada formalizados laboralmente, y no la pérdida de los beneficios actualmente obtenidos por el hecho de generar ingresos que son estacionales.

“Art. 54, inciso final: Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

Art. 58. El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.”

2.9.- Registros de Asistencia

En el artículo 33 del Código del Trabajo se establece esta normativa. Debiese encontrarse altamente satisfecha por las empresas, pues con la utilización de los sistemas de relojes de asistencia no es difícil mantener el control de los días trabajados y el cumplimiento de los horarios. Ya sea por tarjeta o huella dactilar, mantener el control de estos datos, se ha simplificado, gracias a una tecnología de fácil acceso, al no ser de muy alto costo y además ser de fácil utilización por parte de trabajadores y empleadores. Pero, la aplicación práctica es una de las constantes fallas, tal como lo analizaremos posteriormente.

2.10.- Normas respecto al transporte de trabajadores

La principal normativa es el D.F.L. N° 20 del Ministerio del Trabajo, en sus artículos 3, 4, 5 y 6. Estas normas regulan medidas de seguridad, tales como la antigüedad de los vehículos, que cuenten con la revisión técnica al día, que cuenten con un letrero que diga “Trabajadores Agrícolas de Temporada” y con algunas especificaciones tan básicas como que respete la capacidad del vehículo y se conduzca con puertas cerradas. El cumplimiento de estos requisitos es básico para las empresas, pues significa el respeto por los derechos más básicos del trabajador, como su derecho a la integridad física y la dignidad humana. A la vez, estos requisitos buscan evitar accidentes laborales en el trayecto a las distintas faenas, por lo que protege a ambas partes de la relación laboral. Por lo mismo, los requisitos anteriormente mencionados debiesen incluso ser aumentados, pues solo buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y los costos para los empleadores serían marginales en la mayoría de los casos.

2.12.- Comité Paritario de Higiene y Seguridad

En los artículos 66 de la Ley 16.744, artículos 16, 23 y 24 del D.S. 54/1969 del Ministerio del Trabajo, se establece como necesario que en toda empresa con más de 25 trabajadores debe existir un comité paritario que busque identificar situaciones de riesgo, evitar que se concreten los peligros y realizar trabajo preventivo de forma constante. Como su funcionamiento debe ser real en los hechos, en materias agrícolas debe actuar con trabajadores permanentes. El problema es en los establecimientos pequeños que exclusivamente en temporadas altas de trabajo tienen más de 25 trabajadores, pero que no cumplan con este número de trabajadores en el resto del año. Se produce una dualidad que debería ser clarificada por parte del legislador, proponiéndose en este trabajo que sean contabilizados para tener un comité paritario de higiene y seguridad solo los trabajadores con contratos superiores a tres meses, con el fin de no generar más burocracia innecesaria al empleador.

2.13.- Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo

A través del Decreto Supremo número 594 del Ministerio de Salud, se regulan las condiciones sanitarias y ambientales consideradas básicas para los establecimientos laborales. Aprobado el 15 de septiembre de 1999, en un inicio solo reglamentaba en forma general al mundo agrícola, pues se aplicaban las condiciones generales. Posteriormente, el 7 de noviembre de 2003, existe una modificación a este Decreto, pues se agrega el título VII, que establece las “Normas especiales para actividades agrícolas, pecuarias y forestales a campo abierto”.

A pesar de que, por lógica básica, uno creería que todos los establecimientos laborales en el siglo veintiuno cuentan con los suministros básicos para funcionar, esto no siempre es concordante con la realidad de los establecimientos silvoagropecuarios. Que los trabajadores puedan contar con servicios sanitarios, agua potable y otros es una necesidad básica que el empleador debe cumplir, relacionado directamente con su dignidad.

Las temáticas que se regulan en este Decreto son variadas y bastante completas, como: las condiciones de los campamentos, el orden y aseo de las locaciones de trabajo, los elementos de protección personal de los trabajadores, normativa para la utilización de plaguicidas, mantención y manejo de maquinaria y equipos agrícolas, normas de protección contra incendios, mantención de las instalaciones eléctricas, protección ante contaminantes ambientales y protección a los derechos sindicales. La normativa es bastante atinente a las necesidades de los trabajadores agrícolas, por lo mismo no genera problemas a los empleadores, sino que solamente les ayuda a respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y a mantener ambientes de trabajo adecuados para las personas.

2.11.- Reglamentos Internos

Regulados en los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo, además de los artículos 14 y 21 del D.S. 40/1969 del Ministerio del Trabajo. Sin importar el número de trabajadores dentro de una empresa, se deberá contar obligatoriamente con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, y

cuando tenga diez o más trabajadores, deberá escriturarse un Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad. Cada trabajador, al momento de ingresar a laburar dentro de la empresa, deberá recibir una copia de dicho reglamento, donde encontrará detallado los principales riesgos asociados a las labores que se realizan y cuáles son los procedimientos establecidos para evitar que se concreten. Es obligatorio que dentro de este reglamento se encuentren los procedimientos de trabajo seguro, detallados los elementos de protección personal y los procedimientos para exámenes médicos preventivos. Tal vez, uno de los puntos críticos de esta legislación son las características propias del trabajador agrícola de temporada. Hay grandes deficiencias educacionales, como de comprensión lectora, en este grupo de la población, e incluso, altos niveles de analfabetismo. Por lo mismo, ¿de qué sirve entregar algo que no se entiende? Tal vez entregar la información de un modo más accesible a todos los trabajadores sea necesario, como a través de una explicación verbal del mismo. Pero se repite el tema de la cantidad de gente que trabaja, sumado a la cantidad limitada de tiempo con la inestabilidad laboral, aunque el punto fundamental a analizar es con qué nivel de cumplimiento de la norma esta queda realmente satisfecha, si es con la mera entrega de la información o con el entendimiento de ella por parte de los trabajadores. A mi parecer, se requiere que el trabajador comprenda la información correspondiente a su seguridad.

2.14.- Análisis del cumplimiento de la normativa

Todas estas normas mencionadas, que intentan proteger al trabajador agrícola y reglar las distintas situaciones a las que se enfrentan, tanto a los de temporada como a los permanentes, requieren de la fiscalización constante de la dirección del trabajo. Este organismo del gobierno, creado en los inicios del siglo veinte, es el encargado de velar por el cumplimiento de las normas sobre protección de los trabajadores y condiciones de las relaciones laborales.

Una investigación de este organismo puede iniciarse: de oficio, mediante fiscalizaciones aleatorias y periódicas por parte de la inspección o con una denuncia realizada por el mismo trabajador afectado. Cuando un trabajador cree estar siendo vulnerado en sus derechos, o que no se están cumpliendo las condiciones necesarias para realizar de forma adecuada su trabajo, puede

asistir a la inspección del trabajo para realizar una denuncia. El organismo debe siempre realizar una investigación cuando los hechos relatados pudiesen ser motivo de una vulneración.

Las estadísticas entregadas por los organismos de fiscalización laboral nos permiten analizar la actualidad del cumplimiento de las normas sobre trabajadores del mundo rural, y sobre las temáticas más recurrentes en las infracciones, para detectar las mayores debilidades que enfrentan los empresarios del mundo silvoagropecuario.

Actividad	2012	2013	2014	2015
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3.918	3.460	3.112	3.266
Total País	89.096	87.302	89.144	94.552

En relación a los datos obtenidos de la Dirección del Trabajo, en el año 2015, las denuncias interpuestas ante la inspección del Trabajo en los gremios de agricultura, ganadería, caza y silvicultura corresponden al 3,4% de las denuncias totales en el país. Además, considerando que en épocas de alta demanda laboral llegan a existir más de setecientos mil trabajadores contratados sólo en el rubro agrícola, podríamos concluir que solo 1 de cada 200 trabajadores realiza denuncias al año. A pesar de que, en el papel, los números obtenidos por el sector se aprecian como menores, cabe destacar el desconocimiento de la legislación –e incluso el analfabetismo- de parte de un porcentaje importante de los trabajadores del mundo rural, lo que podría influir en la práctica a que no se realicen las denuncias pertinentes. También, se deben considerar las dificultades que presentan para poder acercarse a las oficinas de la Inspección, que se encuentran en centros urbanos y funcionan en horarios limitados. A pesar de estos matices, los números se deben considerar positivos para un primer análisis.

Tabla 7: Análisis comparativo entre número de fiscalizaciones, cuántas infracciones se cursan por incumplimiento al Código del Trabajo y cuántas infracciones terminan con resolución de Multa, por actividad económica

	2014			2015		
	Fiscalizaciones	Infracciones al C. de T.	Terminadas en Multas	Fiscalizaciones	Infracciones al C. de T.	Terminadas en Multas
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5.876	2.778	1060	6.504	2760	1.068
Total País	115.132	49.043	23.436	124.569	52.507	28.190

La labor fiscalizadora de la inspección del trabajo se ve validada, y tiene directa relación, con el número de anomalías que encuentra en las distintas empresas. En los gremios del mundo rural, realizan cerca del 5% de las fiscalizaciones al año, de todas las iniciadas por este organismo. El porcentaje de fiscalizaciones que terminan en infracciones al Código del Trabajo, y a la vez en multas, se mantiene con el promedio nacional, lo que nos lleva a concluir que los empresarios del mundo agrícola no tienen mayor dificultad en el cumplimiento de la normativa, en comparación directa con el resto de los empresarios a nivel nacional de distintos gremios.

También, analizando específicamente los datos sobre la protección a los derechos de la mujer trabajadora en el mundo agrícola, podemos ver que en relación a los gremios silvoagropecuarios se cursaron 164 denuncias en el año 2015 sobre esta materia. Estas denuncias corresponden al 2,6% del total de denuncias que se hicieron en el país sobre esta materia. El total de infracciones realmente cursadas en base a ellas fueron de 9, correspondientes al 2% del total de las infracciones sobre protección a la maternidad a nivel nacional. Esto nos permite concluir que únicamente el 5% de las denuncias realizadas en esta actividad económica terminaron en una infracción cursada, por debajo del 7% de lo que sucede en el promedio nacional. La relación entre el mundo del agro y los promedios nacionales de infracciones en la materia son bastante similares, por lo que no se pueden llegar a conclusiones más profundas que las dificultades en esta materia que se presentan en el mundo rural, se presentan de igual forma en el mundo urbano.

Tabla 8: Análisis entre las denuncias interpuestas por infracciones a normas de protección a la maternidad y las infracciones cursadas por la materia en el año 2015, según actividad económica

Actividad económica	Total Denuncias	Denuncias Protección a la Maternidad	Denuncias Fuero Maternal	Total Infracciones
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	164	50	114	9
Total País	6100	2595	3505	439

Realizando un análisis acotado solamente a las normas de trabajo agrícola de temporada, en relación a las sanciones cursadas y las multas que se cursaron, con los montos que inicialmente se asociaron a ellas, podemos intentar llegar a conclusiones más específicas en la materia. Respecto a ello, tenemos que los números son bastante irregulares, sin poder dar una constante clara en relación a un aumento o disminución de las sanciones, o si existen distintas cantidades de fiscalizaciones, o de criterios de los fiscalizadores, por año.

Tabla 9: Cantidad de sanciones y multas asociadas, cursadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a la normativa laboral en materias de trabajo agrícola de temporada, y montos iniciales

Años	Multas	Sanciones	Montos iniciales asociados
2010	110	115	37.101.911
2011	82	92	39.373.627
2012	95	97	63.682.538
2013	112	116	101.336.240
2014	67	69	43.765.700
Enero a octubre 2015	89	93	86.956.542

Al analizar en su conjunto estos datos, podemos decir que en promedio se cursan unas 97 sanciones, asociadas a unas 83 multas cada año. La cantidad de dinero total que se ha asociado a estas sanciones es de 372.216.558 pesos, lo que genera un promedio de dinero de más de 62 millones de pesos por año. Nuevamente, podemos concluir que el número de sanciones y multas que se dictan al año en materias de trabajador agrícola de temporada son mínimas, en relación a los 400.000 trabajadores de esta especie que significan en sus momentos más significativos. El promedio del valor de una multa, según los datos del año 2015, es de 977.039 pesos. Es una cifra que puede significar grandes diferencias, en relación a tipo de empresario agrícola al cual analicemos. Para una unidad campesina podría significar la pérdida de toda ganancia anual, mientras que para una unidad

agrícola completa, sería un gasto marginal. Por lo mismo, las salidas alternativas a las multas para las pequeñas y medianas empresas, como la contemplada en el artículo 477 del código del trabajo cobran un alto valor y debiesen ser más publicitadas, pues le permite a las empresas de pequeño tamaño cambiar la sanción por capacitación al empleador en materias laborales.

La necesidad de capacitación a un empleador en una unidad campesina no es solo una salida alternativa a una sanción, es también fundamental por parte de las autoridades para evitar que los ingresos de este tipo de empresas se vean arriesgados por sanciones laborales, pero nuevamente nos enfrentamos a los problemas que significa el mundo rural, donde las distancias y falta de conectividad dificultan estos procesos de aprendizaje.

Tabla 10: Cantidad de sanciones en multas cursadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a la normativa laboral en materias de trabajo agrícola de temporada y montos iniciales , por materia sancionada			
Año	Materias Sancionadas	Sanciones	Montos iniciales asociados
2014	Llevar el vehículo de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada un mayor número de pasajeros que el permitido.	1	1.727.920
	No efectuar transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada en buses o minibuses.	2	751.365
	No escriturar contrato de trabajo a trabajador agrícola de temporada.	8	4.667.550
	No inscribirse en Registro especial de la Inspección del Trabajo, como intermediario de trabajadores agrícolas.	6	4.903.599
	No llevar correctamente el registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los trabajadores agrícolas.	23	14.281.970
	No llevar el vehículo de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada el letrado identificador pertinente.	1	376.209
	No mantener limpio el vehículo de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada.	1	376.209
	No proporcionar a trabajador agrícola de temporada los medios de movilización necesarios entre la faena y el lugar donde aloja.	1	373.221
	No proporcionar condiciones adecuadas e higiénicas a trabajador agrícola de temporada que le permita en la faena (mantener) (preparar) (consumir) alimentos.	1	1.647.240
	No proporcionar condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento a trabajador agrícola de temporada.	2	835.420
	No proporcionar habitación higiénica y adecuada a trabajador agrícola y a su familia.	19	10.052.040
	No proporcionar información suficiente al trabajador agrícola de temporada sobre el correcto uso y manipulación de residuos tóxicos	1	2.591.880
	Realizar el transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, utilizando bus o minibús hechizo según el Art. 43, de la ley 18.290.	1	431.980
	Utilizar servicios de subcontratación de trabajadores agrícolas a través de Contratistas / Subcontratistas agrícolas no inscritos en el Registro de Contratistas Agrícolas	2	749.097
TOTAL 2014		69	43.765.700
Enero a Octubre 2015	Exceder promedio anual de 8 horas jornada ordinaria diaria del trabajador agrícola	1	1.762.680
	Llevar el vehículo de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada un mayor número de pasajeros que el permitido.	3	3.403.542
	No efectuar transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada en buses o minibuses.	3	3.872.952
	No escriturar contrato de trabajo a trabajador agrícola de temporada.	2	870.880
	No inscribirse en Registro especial de la Inspección del Trabajo, como intermediario de trabajadores agrícolas.	7	3.634.776
	No llevar correctamente el registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los trabajadores agrícolas.	12	13.556.240
	No llevar el vehículo de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada el letrado identificador pertinente.	11	11.849.928
	No proporcionar a trabajador agrícola de temporada los medios de movilización necesarios entre la faena y el lugar donde aloja.	2	785.799
	No proporcionar condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento a trabajador agrícola de temporada.	1	2.594.400
	No proporcionar habitación higiénica y adecuada a trabajador agrícola y a su familia.	16	6.939.810
	No remitir copia contrato agrícola de temporada a la Inspección del Trabajo.	5	7.465.410
	Realizar el transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, utilizando bus o minibús con más de 22 o 18 años de antigüedad.	24	23.754.940
	Realizar el transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, utilizando bus o minibús hechizo según el Art. 43, de la ley 18.290.	1	430.680
	Utilizar servicios de intermediación de trabajadores agrícolas a través de intermediarios agrícolas no inscritos en el Registro de Intermediarios Agrícolas	2	2.127.185
Utilizar servicios de subcontratación de trabajadores agrícolas a través de Contratistas / Subcontratistas agrícolas no inscritos en el Registro de Contratistas Agrícolas	3	3.907.320	
TOTAL Enero a Octubre 2015		93	86.956.542

Al ver las estadísticas de las causales más frecuentes de infracciones en relación al trabajador agrícola de temporada de la Inspección del Trabajo, podemos concluir que las debilidades más recurrentes son el transporte de los trabajadores al lugar de trabajo, ya sea por las condiciones del transporte o el número de personas que lo utilicen, el hecho de no entregar- o dar en malas condiciones- habitación a los trabajadores con sus familias y el registro de las jornadas laborales.

Las infracciones en relación al transporte y las condiciones de habitación son muy preocupantes, pues demuestran un golpe a derechos fundamentales del trabajador, como su dignidad y calidad de vida. Que acepten condiciones impropias, por el mero hecho de trabajar y percibir una remuneración, sólo nos confirma su estado de vulnerabilidad y la necesidad de normar de mejor forma sus condiciones laborales. Son requisitos mínimos exigidos al empleador para que los trabajadores puedan realizar sus trabajos en condiciones mínimas. También es bastante preocupante la poca conciencia de algunos empresarios, en cuanto a que, tener trabajadores con buenas condiciones de vida y descanso, solo puede significar una mayor productividad en su negocio. El antiguo paradigma del conflicto entre trabajador y empleador, debiese superarse por el hecho de querer ambos producir de una mejor forma, pues es un beneficio para ambas partes.

Los problemas en los registros de jornadas laborales, en cambio, presentan una encrucijada. No podemos concluir exactamente la razón de estos incumplimientos. Por un lado, podríamos proponer mera desidia por parte de los empleadores, como desórdenes en sus registros. Pero, ante un trabajo no tan complejo, con tecnología disponible para facilitararlo, esa respuesta no es completamente satisfactoria. La segunda opción, es que fuese una forma de maquillar y encubrir incumplimientos en la duración y distribución de las jornadas laborales, lo cual sería un acuerdo de mutuo acuerdo entre las partes, solucionando de forma no legal una de las más grandes necesidades de los gremios del mundo rural.

Al finalizar, podemos comentar que los números de incumplimientos laborales no son altos, pero sí se pueden observar necesidades que emanan de la legislación actual al compararlas con la realidad de los sectores rurales. Años se llevan solicitando modificaciones a la normativa que regula a estos gremios y, de momento, no se han promulgado nuevas normas que la modifiquen.

3.-Proyecto de Estatuto Agrícola

El proyecto de ley, propuesto por la Mesa Nacional Agrícola, y presentado por el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera Echenique en el año 2011, para su tramitación en el Congreso Nacional, es una de las soluciones más trasgresoras que se han propuesto sobre el tema de la temporalidad y en el mundo silvoagropecuario. Es algo bastante inusual en nuestro país que una ley emane de los acuerdos entre los sectores, supuestamente antagónicos, interesados en una materia.

Lo que normalmente se presenta como un proyecto ideado por asesores del gobierno de turno, o por los parlamentarios, nació desde una Mesa Nacional Bipartita, donde representantes del mundo de los empresarios se sentaron a debatir de forma abierta con representantes de los trabajadores.

Los primeros indicios de conversación entre trabajadores y empleadores se producen con la negociación de tratados internacionales de libre comercio, donde todos formaban parte de los foros encargados de producir resultados. Luego, desde el gobierno del presidente Ricardo Lagos Escobar, se comenzaron a crear distintas mesas negociadoras sobre temas de empleo y equidad, donde ambas partes continuaron creando confianzas.

Todas estas conversaciones, de temáticas más bien generales, se consolidaron en un proyecto para generar diálogo en el mundo campesino agroexportador, creado durante el gobierno de Michelle Bachelet en el año 2007, que concluyó finalmente en la instalación de una Mesa de Diálogo Tripartita, integrada además de representantes de trabajadores y empleadores, por el Gobierno. Entre estos actores, tal vez uno de los más relevantes por su rol activo en ellas es la Sociedad Nacional de Agricultura, por su participación como impulsor del funcionamiento de la misma. Durante dos años, se lograron consolidar distintos acuerdos, en

materias como la distribución de las jornadas laborales, la unificación de la fiscalización o adecuación de la situación de las normas sobre salas cuna. El gobierno, durante un acto del año 2009, promete concretizar los siete principales acuerdos de la mesa, situación que nunca se vuelve una realidad. Esto produce que la mesa continúe su funcionamiento, pero siendo una mesa bipartita, donde la relación es directa entre ambas partes de la relación laboral del agro.

La Mesa Nacional Agrícola, que es de carácter bipartita, tiene su primera reunión en octubre del año 2009. Además de participar el sector agroexportador, se suman los gremios de la leche, la carne, los vinos y las semillas, siendo ampliamente más representativa de la realidad rural nacional. Se proponen, como gran meta, crear un estatuto del trabajador agrícola de temporada, pues son las partes más conscientes de las necesidades crecientes del sector, y tenían la convicción que mediante un diálogo franco podrían crear un reglamento realmente adecuado y que satisficiera sus desafíos particulares.

“[L]a reunión del 21 de diciembre se inicia con una gran coincidencia entre los 14 invitados: el camino más adecuado para resguardar los intereses compartidos por empleadores y trabajadores agrícolas es el diálogo franco y abierto. La primera señal de confianza lograda - reconocen los asistentes- es precisamente haber sido capaces de crear un clima propicio para esa reunión.”¹³

Una de las características más importantes que se le dio a la Mesa Bipartita fue la igualdad entre los miembros, para así permitir un diálogo honesto sin limitaciones. Por lo mismo, sólo se creó la figura de un secretario, promoviendo que no existiese un presidente que desequilibrara la balanza. El nombre que recibe la Mesa es de: “Comisión Bilateral Nacional Agrícola Laboral y Social”, y sus primeros entes miembros son: La Sociedad Nacional de Agricultura, la Federación Nacional de Empresarios Lecheros (FEDELECHE), la Federación Gremial Nacional de Productores de Fruta (FEDEFruta), Agro Llanquihue, Vinos de Chile, la

¹³ Organización Internacional del Trabajo (2016). *Construyendo el diálogo social en Chile. La Mesa Nacional Agrícola y su Estatuto para el Trabajador Agrícola Santiago*, Santiago, Chile.

Asociación de Productores Avícolas de Chile (APA), la Asociación de Productores de Cerdo de Chile (ASPROCER), la Asociación Nacional de Productores de Semillas (ANPROS), la Corporación Chilena del Vino, la Asociación de Exportadores de Lácteos (EXPORLAC), la Asociación Gremial de Plantas Faenadoras Frigoríficas de Carnes de Chile (FAENACAR), la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Carne (FEDECARNE), la Confederación Nacional Triunfo Campesino, la Confederación Unión Obreros Campesinos (UOC), la Confederación Nacional del Agro (CONAGRO), la Federación Nacional de Sindicatos de la Carne (FENASICAR), el Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH) y la Confederación Nacional Sindical Campesina e Indígena Nehuén. Posteriormente, se adhieren a este trabajo la Confederación Nacional Campesina, el Comité de Palta Hass de Chile, la Asociación de Productores y Exportadores Agrícolas del Valle de Copiapó (APECO), la Asociación de Exportadores de Frutas de Chile (ASOEX) y la Asociación de Productores de Fruta de la Sexta Región (FRUSEXTA).

Las propuestas al iniciar el trabajo de la Mesa Bipartita es no olvidar lo ya acordado, y trabajar en conjunto para lograr definiciones fundamentales de lo que significa ser parte del mundo agrícola y desarrollar soluciones para los grandes problemas que sabían que poseía el sector, como la distribución y duración de las jornadas laborales, las condiciones laborales, la negociación colectiva y la subcontratación. Para poder tener un trabajo aún más ordenado y coordinado, se contratan dos abogados asesores a la mesa, para que pudiesen prestar ayuda en todos los términos legales correspondientes.

Al reunirse nuevamente con representantes del gobierno, esta vez del presidente Sebastián Piñera, se acuerda la participación de representantes de los ministerios de Agricultura y del Trabajo, sin que se pierda la principal virtud del grupo de trabajo, su bilateralidad.

El trabajo de esta mesa, mediante un análisis de los distintos problemas y necesidades del sector, propone un proyecto de Estatuto del Trabajador Agrícola, el cual es finalmente

presentado al parlamento en septiembre del año 2011, en una ceremonia en el Palacio de la Moneda encabezada por Sebastián Piñera Echenique, mediante el boletín 7976/13.

Este proyecto, presenta las siguientes reformas a la situación actual del mundo del agro, las que pasamos a explicar:

3.1.- Ampliación de los gremios a los cuales se les puede aplicar la normativa especial del trabajador agrícola de temporada, a la vez que se vuelve más inclusiva la terminología utilizada.

“Artículo único.- *Introdúzcase las siguientes modificaciones al Libro I del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:*

1) *Intercálese al epígrafe de su Capítulo II, a continuación de la palabra “trabajadores”, la frase “y trabajadoras”.*

2) *Modifícase su artículo 87 del siguiente modo:*

a) *Sustitúyase en su inciso primero la frase “los trabajadores” por la siguiente oración: “al trabajador y trabajadora, en adelante los trabajadores o el trabajador,”.*

El código del trabajo se creó en un periodo histórico donde los movimientos en favor de los derechos de las mujeres eran emergentes, e incluso ignorados. Por ende, el lenguaje que utiliza coincide con este momento histórico, siendo poco inclusivo, a tal punto de ser machista. Intentar cambiar esta situación en un mundo tan conservador como el campesino, es un paso ambicioso. Las mesas de trabajo agrícola reconocieron que uno de los temas más urgentes y conflictivos, son los desafíos en cuanto a la mujer trabajadora agrícola. Lograr cambiar el lenguaje utilizado en el código, entregándose un reconocimiento a la labor de ellas, tal vez es un mero acto de léxico, pero es un paso para crear reconocimiento de la igualdad entre hombre trabajador y mujer trabajadora.

A pesar de reconocer el avance que significa este cambio de palabras, se extraña en el desarrollo del proyecto de ley un mayor reconocimiento a la mujer campesina, pues a pesar de que se discutió largamente este tema durante las distintas mesas de trabajo, no se llegó a ningún artículo sobre el tema. Se discutió desde fuero maternal a derechos de salas cuna, lo cual finalmente fue ignorado. Es una de las mayores deficiencias de este proyecto, y debiese ser mejorado.

b) Agrégase en el inciso su primero, a continuación del punto final (.), que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: “Para los efectos del párrafo primero y segundo del presente capítulo, cuando la ley se refiera al trabajador agrícola, se entenderán incorporados los trabajadores que se desempeñen en labores silvoagropecuarias.”.

La razón fundamental para realizar la aclaración terminológica es incorporar a gremios que también cuentan con particularidades similares a las del mundo agrícola y se ven en la necesidad de contar con los beneficios de este proyecto. Son parte del mundo campesino, pero no pueden ser clasificados exactamente como agrícolas. Esta ampliación de concepto se debe principalmente a la apertura de gremios producida con la creación de la Mesa Nacional Agrícola con carácter bipartito. Al formar parte de la discusión, se dieron cuenta que muchas necesidades de las faenas se repetían en distintos gremios, por la característica de depender, fundamentalmente, de procesos biológicos imposibles de manipular por el hombre, sin sufrir un grave deterioro del producto. Se menciona reiteradamente la necesidad de ordeña en las lecherías en comparación a la cosecha de frutos de alta complejidad en cuanto a la maduración, como arándanos y cerezas. Por lo que, una legislación específica, donde se buscaran excepciones a la aplicación general de las normas del Código del Trabajo, para poder regular las necesidades de los empresarios con los beneficios a los trabajadores, les es más que atingente, es una necesidad.

3.2.- Posibilidades de distribución de la jornada de trabajo.

“Art. 88 bis.- Las jornadas de trabajo que requieran distribución diaria para su ejecución, podrán ser divididas en atención al tipo de actividad desarrollada y demás particularidades inherentes al trabajo agropecuario, siempre que cumplan con los requisitos que para dicho efecto establezca un reglamento dictado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, suscrito además por el Ministro de Agricultura.”.

Como hemos reiterado a lo largo de este trabajo, el mundo campesino cuenta con situaciones de hecho muy diferentes a las propuestas por el código del trabajo en la actualidad. Un ejemplo de esto, son las necesidades de gremios como las lecherías y agricultura, donde se requiere jornadas de trabajo que son estrictamente prohibidas por la generalidad del Código. Lo que es una normalidad para el mundo campesino, se presenta con muchas limitantes por el legislador, lo que conlleva multas y dificultades para el desarrollo de la actividad económica. Se vuelve fundamental aumentar las posibilidades de acuerdo entre trabajadores y empleadores, algo es parte del espíritu, tanto de la Mesa Nacional Agrícola, como de este proyecto de legislación. Por lo mismo, consideramos completamente pertinente esta propuesta, pues permite crear acuerdos mucho más adecuados a la realidad, pero siempre bajo los límites establecidos por el legislador y la aprobación previa de la autoridad pertinente.

3.3.- Nueva regulación de los pactos colectivos, como herramienta de negociación favorable tanto a empleador como trabajador, en relación a la realidad del mundo agrícola, con especial énfasis en la adaptabilidad de la jornada laboral para el correcto funcionamiento de los establecimientos productivos.

“Art. 92 ter.- Sin perjuicio de las reglas generales sobre negociación colectiva, los trabajadores comprendidos en este capítulo y su respectivo empleador, podrán celebrar un pacto colectivo por cada faena, o un pacto colectivo que comprenda dos o más faenas diferentes y consecutivas, cuando en este último caso se cuente con el acuerdo de la mayoría absoluta de los trabajadores que concurrieron al pacto.

Estos pactos colectivos podrán celebrarse entre el empleador y una o más organizaciones sindicales existentes en la empresa o, a falta de estas, por un grupo de trabajadores especialmente formado al efecto dentro de cada faena. En caso de tratarse de un grupo negociador, deberá involucrar a la mitad más uno de la totalidad de los trabajadores de la faena para la cual se pacta dicho acuerdo.

Las estipulaciones contenidas en estos pactos, obligarán a todos los trabajadores afiliados a la respectiva organización sindical o que formen parte del grupo negociador, en su caso, y se aplicarán por sobre las normas que, respecto de las mismas materias, contenga el Código del Trabajo, sin perjuicio de los límites que en este capítulo se establecen.

Respecto de los trabajadores regidos por este capítulo que no se encontraren regulados por un pacto colectivo, la relación laboral se regirá por las normas generales de este Código. “

Existe la necesidad de, tal como se expresa en el espíritu de la Mesa Bipartita, unificar las necesidades de los trabajadores con la de los empleadores. Ante esto, que la solución planteada por este estatuto sea una facilitación a la creación de convenios, es un paso lógico en relación al tenor del trabajo realizado. A pesar, de que a nuestro parecer, es un incentivo a solucionar los conflictos sin la participación directa de sindicatos, a la vez permite a los trabajadores temporales participar activamente en la creación de convenios colectivos, que sean creados en el momento en el cual realmente se cuente con la información y los trabajadores, y no en un plazo ineficientemente previo a este momento. Por lo mismo, es un aporte significativo para los trabajadores de temporada, y por lo mismo debería limitarse a ellos, no a los trabajadores permanentes.

Art. 92 ter A.- Para la aprobación de los pactos colectivos se requerirá mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva faena involucrados en la negociación, sea que estos se celebren con una organización sindical o con un grupo de trabajadores.

Si el pacto colectivo es celebrado por una organización sindical, la representación de los trabajadores estará a cargo del directorio sindical respectivo. Si, por el contrario, dicho pacto colectivo es celebrado por grupo de trabajadores, serán representados por uno o más trabajadores, según sea el caso, de acuerdo a las reglas que a continuación se establecen:

a) Si el grupo reúne hasta ocho trabajadores, estos serán representados por un miembro;

b) Si el grupo reúne entre nueve y veinticuatro trabajadores, la comisión negociadora estará compuesta por tres miembros;

c) Si el grupo reúne entre veinticinco y ciento cuarenta y nueve trabajadores, la comisión negociadora estará compuesta por cinco miembros;

d) Si el grupo reúne entre ciento cincuenta y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, la comisión negociadora estará compuesta por siete miembros, y

e) Si el grupo reúne doscientos cincuenta o más trabajadores, la comisión negociadora estará compuesta por nueve miembros.

De la elección en que se elija a los representantes de los trabajadores se dejará constancia en un acta por el trabajador que se designe como secretario para estos efectos, acta que será remitida por este a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la elección.

Durante la negociación y vigencia del pacto colectivo, él o los representantes de los trabajadores señalados en este artículo gozarán de fuero establecido en el artículo 243. Sin embargo y de conformidad al inciso final del artículo 243, el citado fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo pacto, y cesará de pleno derecho al finalizar su vigencia, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Por su parte, el empleador será representado por su representante legal o quienes él designe.

En todo caso, a los pactos colectivos celebrados, podrá adherirse cualquier trabajador que se incorpore a la misma faena con posterioridad a la celebración de aquellos, mediante acuerdo individual celebrado por escrito con el empleador.

Art. 92 ter B.- Los pactos colectivos deberán ser incorporados al Registro señalado en el artículo 94 de este Código, dentro de los cinco días siguientes a su celebración, o depositados ante la respectiva Inspección del Trabajo en el mismo plazo.”

Todas estas formalidades a los pactos colectivos claramente son un beneficio para el empleador, pues se obtienen los beneficios de la sindicalización sin los límites que se obtienen con el fuero sindical de los dirigentes. Los trabajadores deben organizarse cada vez que requieran un pacto colectivo, en vez de tener una negociación histórica y sostenida con el empleador. Claramente, con

trabajadores de temporada no se puede exigir una negociación constante, pero estos artículos permiten que los trabajadores de carácter permanente también se vean afectados por estos pactos, y se mantengan en esta situación de forma indefinida, en vez de organizarse de forma permanente en sindicatos.

“Art. 92 ter C.- Los pactos colectivos regulados en este párrafo podrán establecer acuerdos sobre diversas materias relacionadas con las condiciones de trabajo, tales como distribución de la jornada ordinaria y extraordinaria, incluida la del artículo 39 de este Código, descansos, control de asistencia, remuneraciones, bonos de producción, capacitación y demás condiciones de trabajo.

La vigencia de cada pacto colectivo estará determinada por el tiempo que exija o determine la naturaleza de la faena que se pacte.

Para efectos del artículo 39 del presente Código, se entenderá que las labores se efectúan en lugares apartados de centros urbanos.

Los pactos colectivos estarán sujetos a los siguientes límites:

a) No podrán alterar la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida de conformidad con el artículo 88 de este Código, la cual se contabilizará desde el momento en que el trabajador se presente a la faena para la cual haya sido destinado.

Se considerará también dentro de la jornada ordinaria, el tiempo en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. En ningún caso la jornada diaria de trabajo podrá superar las doce horas;

b) En exceso de las horas extraordinarias reguladas de acuerdo a las normas generales de este Código, se podrá pactar un máximo mensual de veinticuatro horas extraordinarias adicionales, con un límite semanal de ocho horas. En este caso, su pago no podrá ser inferior al recargo sobre el 75% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dichas horas deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período, y

Los trabajadores podrán quedar exceptuados del descanso establecido en el artículo 35, debiendo otorgárseles un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar

servicios. Sin embargo, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Lo dispuesto en esta letra no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.”.

Las labores de los gremios considerados en este proyecto se ven afectadas por factores tan diversos como los climáticos, los tiempos de cosecha y los biológicos propios del trabajo con animales. Es imposible para el empleador del mundo agrícola tener control sobre estos factores, y por lo mismo, las limitantes del código laboral son meras barreras para ellos, más que una protección al trabajador. La necesidad de trabajar un domingo no es una novedad para los trabajos del mundo rural, donde la fruta no espera a nadie, y el animal tampoco. Limitar dentro de los estándares de la realidad es una de las ambiciones más destacadas dentro de este proyecto.

El motivo de esta excepción al código, donde por regla general una hora extraordinaria se paga con un recargo mínimo del 50%, se debe al espíritu de la legislación de proteger al trabajador agrícola de temporada. La principal característica de su trabajo es que es de carácter físico y sus remuneraciones no suelen ser muy altas. Por lo mismo, para evitar el desgaste innecesario y valorar aún más sus esfuerzos en largas jornadas laborales y lo que esto conlleva, es lógico pensar en esta limitante, además del valor aún más alto que se le entrega a esta hora extra adicional. Claramente, no sería un actuar regular del empleador, por el alto costo económico que conlleva, pero permitiría poder solucionar los problemas producidos por etapas críticas de la producción, como la cosecha. Además, permitiría a los trabajadores obtener un ingreso extraordinario de un alto valor, que considerando que con trabajadores que normalmente se encuentran en una situación económica desfavorable, un aporte a su economía. Pero obviamente, la decisión a tomar no se podía dejar en su totalidad al arbitrio de las partes, por lo que se sigue manteniendo un límite de horas adicionales. No es el mismo, pero mantiene la protección al descanso para el trabajador. Consideramos completamente adecuadas a la realidad de los trabajadores estas modificaciones, pues solucionan de forma directa una problemática crítica del mundo agrícola.

Tabla 11: Relación entre el número de convenios vigentes a la fecha y el número de personas involucradas en ello, según actividad económica.								
	30 Jun 2014		31 Dic 2014		30 Jun 2015		31 Dic 2015	
	N° Convenio	N° Personas	N° Convenio	N° Personas	N° Convenio	N° Personas	N° Convenio	N° Personas
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	411	24.394	400	26.137	397	24.508	365	20.692
Total País	7.720	822.060	7.832	916.090	8.162	879.128	8.288	905.779

Además, al ver la cantidad de personas de los gremios rurales que se encuentran regidas por un convenio, se puede desprender por la poca variación de este número, que son en su mayoría trabajadores permanentes. Incentivar a los trabajadores a especificar sus necesidades es un gran paso para facilitar la relación entre ellos y las necesidades de la empresa. Encontrar un equilibrio entre el derecho a la sindicalización y responder a las necesidades específicas de un trabajador de temporada es un trabajo difícil, y la solución que proponen estos artículos solo cumple con el fin de ayudar a los trabajadores y empleadores a alcanzar acuerdos omitiendo el paso de la organización sindical de estos.

3.4.- Nueva definición del concepto de trabajador agrícola de temporada, junto con nuevas limitantes para su identificación como tal.

“Art. 93.- Para los efectos de este párrafo, se entiende por trabajadores agrícolas de temporada todos aquellos que desempeñen servicios de carácter transitorio o estacional en las distintas faenas que se desarrollan en el proceso de producción silvoagropecuaria y comerciales o

industriales derivadas de la agricultura, para uno o más empleadores, cuya duración estará determinada por el tiempo que exija o determine la naturaleza de la faena que se pacte.

Sólo respecto de los trabajadores descritos en este párrafo, y si hubieren prestado servicios continuos o discontinuos para un mismo empleador, en virtud de más de dos contratos por faena agrícola determinada, que sumen diez o más meses dentro de un período de doce meses, contados desde la primera contratación, se presumirá que han sido contratados por una duración indefinida.”.

Tal vez este es uno de los puntos más destacados de la normativa. Definir qué situación hace que un trabajador sea considerado de temporada, se vuelve fundamental, cuando se entregan tantas excepciones a la aplicación general del Código del Trabajo. Se pueden utilizar tantas normas especiales del Código Laboral, que se presta la situación para muchos abusos por parte de empleadores inescrupulosos. Ante esto, el proyecto considera una definición que nos permite, en primer lugar, agregar características a la definición que actualmente encontramos en el Código del Trabajo en su artículo 93. También, nos encontramos en el inciso segundo con una norma que nos permite presumir un contrato de trabajo indefinido de una forma mucho más estricta que, incluso las leyes generales de la legislación laboral. Esto aporta en la protección de los trabajadores en términos mucho más amplios que este mismo proyecto, pues permite aplicar la normativa laboral a trabajadores que se encuentran actualmente desprotegidos por aplicaciones abusivas de la ley, por lo que es uno de los aspectos más destacables e importantes de este proyecto.

3.5.- Nuevas normas en relación al contrato de trabajo del trabajador agrícola de temporada, que buscan facilitar la formalización de la relación laboral.

“Art. 94.- El contrato individual de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en dos ejemplares, dentro de los diez días siguientes a la incorporación del trabajador a las faenas. Cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a veintiocho días, los empleadores deberán remitir una copia del contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración.

No se exigirá la remisión de las copias del contrato que establece el inciso primero, en caso que el empleador ingrese los datos respectivos al Registro de Trabajadores Agrícolas de Temporada y Pactos Colectivos, acreditando de esta forma el vínculo laboral. En dicho registro el empleador deberá ingresar la nómina de contratos, consignando el nombre completo, la cédula de identidad y el domicilio de los trabajadores que se contraten, junto con señalar las labores convenidas, el monto, la forma, el período de pago de la remuneración acordada, la duración y la distribución de la jornada de trabajo.

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social regulará el funcionamiento del registro señalado, el que será administrado por la Dirección del Trabajo.

El reglamento regulará, además, el establecimiento de un Sistema Informático de Registro de Contratos Agrícolas, el que podrá ser utilizado por los empleadores agrícolas. Dicho reglamento establecerá la forma en que los empleadores deberán ingresar la información respectiva, las modalidades de suscripción de contrato aceptadas por medios electrónicos y, en general, el funcionamiento del Sistema, procurando establecer los medios más expeditos que aseguren su celeridad, así como la autenticidad y seguridad de la información allí contenida; todo ello de conformidad a lo establecido en la ley N° 19.628 sobre protección de datos personales.

La Dirección del Trabajo velará por la privacidad de los datos personales y sensibles contenidos en el Registro y en el Sistema Informático a que se refiere este artículo, y le estará prohibido proporcionar dicha información a terceros; sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley. La publicidad, comunicación o conocimiento de la información disponible en el registro se presumirá que afecta los derechos de las personas, particularmente, la esfera de su vida privada y sus derechos de carácter comercial o económico.”.

La informalidad del trabajo, buscado tanto por empresarios inescrupulosos como por algunos trabajadores, es una de las mayores debilidades al momento de analizar el cumplimiento de la normativa laboral de los sectores silvoagropecuario. Pueden existir muchos motivos para la existencia de este fenómeno, ya sea las dificultades para tener trabajadores estables en la temporada con un mismo empleador, como las dificultades para mantener un orden escrito en faenas que pueden estar organizadas en distintas locaciones, muchas veces alejadas unas de otras.

Este cambio permite una ayuda a los empleadores, considerando que en el gremio agrícola, la cantidad de personal contratado en ciertas épocas peak de trabajo aumenta exponencialmente, tal como se puede ver en las gráficas de empleo agrícola. La utilización de nuevas tecnologías es un beneficio para todo tipo de empresarios, pues les permite ahorrar tanto tiempo como costo, abriendo puertas para facilitar trámites y evitar excusas para no cumplir con las obligaciones básicas. La duda que genera este medio para formalizar el contrato es como se establece la voluntad del trabajador, pues no se explica en ningún momento como esta queda acreditada, dando paso a que incluso la realidad de ciertos datos, como las remuneraciones, sean alterados. A pesar del aporte para los empleadores de la simplificación de los requisitos de los contratos, se requiere una modificación que le permita a la inspección del trabajo a la vez contar con una confirmación por parte de los trabajadores.

3.6.- Solución a la problemática del acceso a los beneficios sociales por parte de los trabajadores agrícolas de temporada.

“Art. 95 ter.- La remuneración de un trabajador de temporada, para los efectos de obtener los beneficios de seguridad social, subsidios u otros de origen estatal o municipal, que se otorgan en relación al monto de las remuneraciones o ingresos, al periodo en el cual el trabajador se ha desempeñado laboralmente, o ambos, y para recibir asistencia jurídica y de defensa judicial en los casos en que la ley las otorga; corresponderá a la suma de las remuneraciones que ha percibido en los doce meses inmediatamente anteriores, dividida por doce.”

Esta modificación propuesta por el Estatuto Temporero busca eliminar una de las causas más frecuentes para no formalizar la relación laboral por parte de los trabajadores. Que se considere la remuneración del trabajador agrícola de temporada por lo que es, algo estacional, es fundamental. Al dividirse el total de los ingresos por doce meses, se logra que se obtenga un cálculo real de lo que significan esos ingresos mensualmente para esa familia, y por lo mismo, que lleguen los beneficios sociales a las familias que realmente lo necesitan, que en el caso del mundo temporero, suelen ser muchas. Esto es también un aporte para los distintos órganos gubernamentales, pues aporta a que se

reduzcan las mentiras y omisiones al momento de postular a los beneficios, logrando que se vea una situación más real al momento de su distribución. Todo lo mencionado aporta a la formalización del trabajo, pues los trabajadores agrícolas de temporada no se ven perjudicados con pérdidas de beneficios, y a la vez los empleadores tienen más posibilidades de lograr el cumplimiento de la normativa contractual laboral.

3.7.- Modificación a las normas de pago de los saldos que se deben de las remuneraciones a los trabajadores, adaptándolas a la realidad del mundo agrícola.

Art. 95 quáter.- El contrato deberá contener una estipulación, de común acuerdo, que establezca la forma y plazo en que se pagará al trabajador agrícola de temporada, los saldos de remuneración que, al término del contrato no les hayan sido pagados por el empleador, saldo que en ningún caso podrá exceder de un 10% de la remuneración del trabajador.

En todo caso, los empleadores deberán depositar los saldos dentro del plazo máximo de quince días, contado desde la fecha de término de la relación laboral, en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la ley N° 19.728, salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma, sea a través de una cuenta personal bancaria, a través del sistema de giro bancario o postal, o por medio de la entrega física del monto adeudado al acreedor del saldo. Los dineros depositados conforme a este inciso serán siempre de libre disposición para el trabajador. Las empresas principales y usuarias responderán de estos pagos de conformidad a lo establecido en los artículos 183 B, 183 C, y 183 AB del Código del Trabajo, según corresponda.

La obligación de proporcionar alojamiento y alimento de acuerdo a lo establecido en el artículo 95 de este Código, será exigible al empleador hasta el pago efectivo del total de la remuneración del trabajador.”.

Las normas generales establecidas en el Código del Trabajo son perjudiciales para el mundo del temporero agrícola, pues es un trabajador que no tiene las condiciones económicas para esperar 60 días a que se le depositen los saldos de remuneraciones. Muy probable es que requiera ese dinero para trasladarse de región a una nueva cosecha, o incluso para sobrevivir mientras espera una nueva posibilidad de empleo. La demanda laboral del mundo agrícola es muy variable, teniendo un peak

muy alto que baja rápidamente en un par de semanas. Por lo mismo, que se entreguen esas sumas de dinero con celeridad es un gran avance para las condiciones de estos trabajadores, a la vez que se les entrega un mecanismo de presión en el último inciso, logrando que se le mantengan los beneficios de habitación y alimentación hasta que se pague la totalidad de los salarios adeudados. Cuando se depende de un único ingreso, que no es alto, claramente esperar 60 días por un pago es una situación abusiva y vejatoria, por lo que esta modificación es fundamental para mejorar las condiciones de todos los trabajadores del sector.

4.- Conclusiones

Los distintos gremios del mundo agrícola presentan grandes diferencias con las realidades que se presentan en los gremios urbanos. Desde las características del trabajo y las personas que se contratan, a las dificultades que deben enfrentar los empresarios, como las distancias de las faenas con los centros urbanos, el clima y las condiciones biológicas características de los productos mismos. Se requieren, como ejemplos distintivos de la problemática local, distribuciones de la jornada de trabajo muy distintas a las permitidas en el Código del trabajo en el gremio de la leche, y horas extras mayores en el mundo frutícola para la temporada de cosecha. Ante todo lo anteriormente mencionado, el trabajador agrícola se convierte en un individuo único dentro de las generalidades de las relaciones laborales, con una característica que lo destaca, y lo vuelve mucho más vulnerable en sus derechos: la temporalidad como factor determinante en la relación con la empresa. En épocas peak de contratación, los trabajadores temporales llegan a ser 400.000 en el mundo rural, en comparación a los 300.000 que son los trabajadores agrícolas permanentes, algo impensado en cualquier otro gremio nacional.

Por lo mismo, el paso lógico de la autoridad fue legislar de forma especial la situación del trabajador agrícola y el trabajador agrícola de temporada. Existen grandes avances al respecto, como las normas especiales para actividades agrícolas, pecuarias y forestales a campo abierto, que regulan las condiciones sanitarias específicas del mundo campesino. A pesar del avance que significó para el sector una legislación específica, esta igualmente presenta grandes deficiencias, generándose vacíos y normas que difícilmente se pueden aplicar en la realidad del mundo agrícola, como es el caso de ciertas normas de aplicación general del Código del Trabajo.

Los problemas más destacados que encontramos en relación al gremio agrícola son la creciente necesidad de trabajadores de temporada con las capacidades necesarias para desarrollarlo adecuadamente, la vulnerabilidad socioeconómica de los trabajadores agrícolas (factor fundamental para producir la informalidad laboral), la desprotección de los derechos de la mujer trabajadora agrícola y sus hijos y la poca atinencia a la realidad de la legislación aplicable al mundo laboral agrícola.

Hay normas que requieren una modificación importante para poder ajustarse a la realidad de los gremios silvoagropecuarios y poder realmente ser una herramienta útil al mundo campesino. A nuestro parecer, es fundamental encontrar una solución a las deficiencias en la normativa de jornadas de trabajo y horas extraordinarias, normas de protección a la maternidad y salas cunas.

Las normas sobre jornada de trabajo impiden el correcto funcionamiento de gremios como la leche, que requieren divisiones más drásticas que las permitidas actualmente por el código, por un hecho netamente biológico de su producto. Situación similar a la que viven los empresarios de la fruta en nuestro país con las horas extraordinarias en épocas de cosecha, donde se ven limitados ellos a lograr las metas, y los trabajadores a obtener mayores ingresos.

A la vez, se deben realizar incentivos para aumentar la cantidad de gente que desee trabajar temporalmente en el mundo agrícola de temporada, siempre privilegiando la formalización del empleo. Los trabajadores, o no quieren trabajar en el mundo agrícola, o muchos prefieren no formalizar sus trabajos para no perder beneficios sociales. Esta realidad no sólo perjudica al trabajador en sus derechos más fundamentales, sino que también perjudica gravemente al empresario, quien no cuenta con los trabajadores necesarios y se arriesga a graves multas por parte de las autoridades.

Ante todas estas deficiencias y necesidades, la creación de un proyecto de ley en base a la congruencia de ideas de empresarios y trabajadores en una mesa bipartita de trabajo es un esfuerzo destacable, pues busca generar soluciones realmente aplicables en la práctica.

El primer gran aporte es la definición de qué es ser trabajador agrícola de temporada, pues la definición actual del código no era adecuada, a la vez que se amplían y definen los gremios que son parte del mundo campesino y a los cuales se les puede aplicar la normativa específica.

La modificación más importante para el mundo agrícola incorporada en este proyecto de ley es la modificación a las posibilidades de distribución de la jornada de trabajo y la ampliación de las horas extras para ciertas situaciones específicas del mundo campesino. Claramente todos los miembros de la mesa bipartita conocían las necesidades del mundo silvoagropecuario, y lograron una solución satisfactoria a sus necesidades. Que la autoridad deba autorizar la distribución de la jornada de trabajo es una decisión que permite evitar abusos por parte de los empleadores, y por lo mismo protege los derechos de los trabajadores. En relación a las horas extras, permitir que muchas decisiones se tomen en base a pactos colectivos de los trabajadores es un gran beneficio a los trabajadores de temporada, pues permiten tomar decisiones rápidas y que beneficien a ambas partes de la relación laboral. La resistencia que genera esta norma es la poca división que existe entre trabajadores de temporada y permanentes, pues puede ser un perjuicio aún mayor a la sindicalización de los últimos, al permitir tener beneficios típicos de la sindicalización sin la organización necesaria.

También son muy destacables los esfuerzos para fomentar la formalización de la contratación de los trabajadores. En este punto, hay que destacar la modificación del cálculo de los ingresos anuales de los trabajadores agrícolas de temporada, para que así no pierdan los beneficios sociales de los que son actualmente titulares. La pérdida de estos es uno de los grandes temores al momento de formalizar una relación laboral, por lo que es un gran aliciente en la búsqueda de mayor interés de los trabajadores de temporada por tener un contrato de trabajo. La propuesta de obviar la entrega de la copia por escrito a la dirección del trabajo, para evitar trámites engorrosos a los empleadores y facilitar el cumplimiento de la normativa es beneficioso, pero nos causa cierto resquemor los abusos que pueda generar un proceso virtual que no cuente en ningún momento con la voluntad del trabajador.

Y por último, que se modifiquen las normas en relación al pago de los saldos de las remuneraciones, adaptándolo a las necesidades de los trabajadores agrícolas de temporada, los cuales se encuentran en un estado de vulnerabilidad socioeconómica es una propuesta positiva y beneficiosa para ellos. Que tengan actualmente que esperar hasta sesenta días para obtener el pago de un dinero que les pertenece es un abuso, especialmente cuando sus ingresos no son altos y deben trasladarse a nuevas faenas.

Se extrañó una respuesta a problemáticas conocidas por todos los miembros de la mesa bipartita, como son los problemas de la mujer trabajadora. A pesar de que se menciona su importancia al cambiar el léxico del Código del Trabajo, las modificaciones no son suficientes. Es un tema urgente en ser solucionado, el cual nuevamente queda sin solución. También, no se menciona en ningún momento una solución para crear mayor número de trabajadores en el gremio, como sería un gesto a facilitar la entrada de trabajadores extranjeros de temporada en condiciones dignas a nuestro país.

En conclusión, los esfuerzos generados por este proyecto en modificar la realidad del trabajador agrícola de temporada tienen resultados positivos, con respuestas generalmente muy acertadas en solucionar las problemáticas que afectan a los individuos que forman parte de la relación laboral, por lo que la reforma a la legislación del trabajador de temporada es necesaria. Pero, quedan pendientes aún temáticas muy sensibles que requieren un mayor interés de la autoridad en solucionar, para mejorar aún más la calidad de vida de trabajadores altamente vulnerables, que son responsables de uno de los pilares de la economía de nuestro país.

5.- Bibliografía

1. Dirección del Trabajo, (2010). La Inspección General del Trabajo El surgimiento de la Fiscalización Laboral 1924-1934. Santiago de Chile.
2. Gómez, S. (1994). Algunas características del modelo de exportación de fruta en Chile. Santiago: FLACSO.
3. Instituto Nacional de Estadísticas (2008).POBLACIÓN Y SOCIEDAD, ASPECTOS DEMOGRÁFICOS. Santiago, Chile. Recuperado a partir de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/demografia_y_vitales/demografia/pdf/poblacion_sociedad_enero09.pdf
4. La Tercera, (2012). Encuesta Casen: Aumenta número de mujeres jefas de hogar. Recuperado a partir de <http://www.latercera.com/noticia/politica/2012/07/674-474073-9-encuesta-casen-aumenta-numero-de-mujeres-jefas-de-hogar.shtml>
5. ODEPA, (2011). AGRICULTURA CHILENA Información social y productiva según tamaño del productor y localización geográfica: VII Censo Nacional Agropecuario y Forestal, 2007. Santiago de Chile: Alfredo Apey Guzmán e Ivonne López Tapia.
6. ODEPA, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias - Ministerio de Agricultura de Chile. (2016). PIB Silvoagropecuario y Agroindustrial. Odepa.cl. Recuperado 21 Septiembre 2016, a partir de <http://www.odepa.cl/pib-silvoagropecuario-y-agroindustrial-2/>
7. Organización Internacional del Trabajo (2016). Construyendo el diálogo social en Chile. La Mesa Nacional Agrícola y su Estatuto para el Trabajador Agrícola Santiago. Santiago, Chile.
8. Superintendencia de Seguridad Social (2016.) Estadísticas Mensuales. Recuperado 21 Septiembre 2016, a partir de <http://www.suseso.cl/estadisticas-mensuales/>
9. Código del Trabajo. DFL nº1. Chile (2003).
10. Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Decreto Supremo número 594 del Ministerio de Salud (1999).
11. Mensaje de S.E. el presidente de la república con el que inicia un proyecto de ley que modifica las normas de los trabajadores agrícolas establecidas en el código del trabajo. Mensaje Nº 186-359 (2011).