

INFORME ASESORIA EXTERNA SENADOR JUAN ANTONIO COLOMA

MARZO 2018

AGENDA AGRICULTURA: PROPUESTAS PROGRAMA PRESIDENTE SEBASTIÁN PIÑERA Y MATERIAS PENDIENTES EN EL SENADO

1.1 INTRODUCCIÓN

La agricultura ha sido desde siempre una de las principales actividades económicas y productivas de Chile. Actualmente, considerando las ramas integradas de este sector, alcanza un 11% PIB nacional y se desarrolla a través de todo el territorio nacional, dadas las favorables condiciones climáticas y de terreno que posee el país y al desarrollo e incorporación de nuevas técnicas y tecnologías que han permitido el impulso de la actividad incluso en lugares donde antes era impensado instalar faenas agrícolas.

Hoy las exportaciones de la agricultura rondan los 16.500 millones de dólares y se ha consolidado en los más diversos mercados mundiales, en razón de la calidad, la diversidad y la confiabilidad de los productos que se ofrecen, aprovechando además ventajas como la producción de alimentos sustentables, inocuos, que cada vez en mayor medida se hacen cargo del respeto al medio ambiente, del manejo de los recursos renovables y de asumir el desafío de constituir a Chile en potencia alimentaria en el mundo.

La actividad agrícola involucra cerca de un millón de empleos y representa uno de los sectores estratégicos a perfeccionar e impulsar dentro del país, tomando en cuenta que las estimaciones de organismos mundiales, como la FAO, indican que al año 2050 la población de todo el mundo requerirá el doble de alimentos que lo que actualmente necesita.

El presente informe contiene las propuestas contenidas en el programa de gobierno del Presidente Sebastián Piñera y las materias pendiente de estudio en el Senado, con el fin de anticipar el escenario que tendrá el debate legislativo en estos temas.

1.2 PROGRAMA DE GOBIERNO: PROPUESTAS DEL PRESIDENTE SEBASTIÁN PIÑERA¹

a) Implementación de la Política Nacional de Desarrollo Rural y Agrícola

El primer punto de la agenda agrícola propuesta por el Presidente Piñera corresponde a la implementación de la Política Nacional de Desarrollo Rural y Agrícola, con el sentido de igualar las oportunidades con el mundo urbano al año 2026.

Para el impulso de este cometido se constituirá el Comité de Ministros de Desarrollo Rural que se estableció en la Política Nacional de Desarrollo Rural, publicada en 2014², en conjunto con la construcción de un plan de trabajo sectorial que defina los lineamientos y políticas a implementar, lo que será informado de manera pública y transparente.

b) Asegurar la disponibilidad de agua para potenciar el desarrollo del sector agrícola

En este punto el programa de gobierno contempla varias acciones concretas cuya meta central sería que en los próximos 10 años se logre la duplicación de las hectáreas con riego en el país.

En primer lugar se plantea restituir la certeza jurídica acerca de la propiedad que recae sobre los derechos de agua, la que ha sido objeto de controversia en razón de planteamientos que se han hecho respecto a modificaciones, incluso de índole constitucional, acerca de cómo será considerada la propiedad sobre el agua y cómo se ejercerán los derechos para su uso y distribución. En este sentido, destaca la tramitación del proyecto de ley iniciado en moción de los diputados Enrique Accorsi, Alfonso De Urresti, Enrique Jaramillo, Roberto León, Fernando Meza, Andrea Molina, Leopoldo Pérez, Alejandra Sepúlveda, Guillermo Tellier y Patricio Vallespín, que reforma el Código de Aguas, boletín 7543-12 y que se encuentra en segundo trámite constitucional en el Senado, con informe pendiente de la Comisión de Agricultura³.

El segundo punto que destaca la agenda agrícola corresponde a aumentar la superficie de riego tecnificado y seguridad de riego, lo que se haría a través del reimpulso de la Estrategia Nacional de Recursos Hídricos⁴.

¹ Fuente: Programa de gobierno del candidato presidencial Sebastian Piñera <http://programa.sebastianpinera.cl>, en www.sebastianpinera.cl

² Disponible en Política Nacional de Desarrollo Rural 2014-2024, página 24. Fuente: <http://extwprlegs1.fao.org>pdf> y en <https://prot.goredelosrios.cl>2016/01>

³ Fuente: <http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php>

⁴ Disponible en Estrategia Nacional de Recursos Hídricos 2012-2025 http://www.mop.cl>ENRH_2013_ok

Un tercer elemento que se menciona es la promoción de un Plan Nacional de Regulación y Embalses, que implicaría finalizar las obras que actualmente se encuentre en desarrollo y, asimismo, se empiece la construcción de nuevas obras que incluyan el impulso de embalses mixtos para agua y energía.

Finalmente se plantea avanzar en la cuantificación de acuíferos subterráneos, la incorporación de tecnología de punta en control y gestión de caudales y el impulso de los concursos contemplados para obras medianas en la ley Nº 18.450, para el fomento de la inversión privada en obras de riego y drenaje⁵.

c) Fortalecer a las empresas familiares rurales, usuarias del Instituto Desarrollo Agropecuario (INDAP) y de otros servicios públicos

Para el cumplimiento de este compromiso, el programa de gobierno plantea como primera medida fortalecer los programas de regularización de títulos de propiedad, lo que debiera apuntar a dar tranquilidad y certeza jurídica en esta materia a las familias rurales que desarrollan o quieren desarrollar actividades agropecuarias.

En segundo término se propone aumentar y mejorar los programas que ofrece INDAP (Programas de Desarrollo Local, Prodesal), aunque sin precisar medidas específicas en este sentido.

También se plantea fortalecer las alianzas productivas vinculadas al sector agropecuario, mediante el aumento del número de participantes tanto en los mercados internos de alto valor como en el sector exportador, y el incremento de los programas de capacitación y acceso a financiamiento.

Por último, se hace referencia al desarrollo del cooperativismo moderno, entendido como el impulso a nuevos mecanismos de asociatividad y colaboración entre pequeños agricultores.

d) Mejorar la competitividad de las PYMES agrícolas

En materia de las pequeñas y medianas empresas agrícolas, el programa apunta a medidas que en conjunto faciliten su acceso a la tecnología, a asesoría técnica y su incorporación en mercados mas grandes.

Para ello se propone impulsar el acceso de los medianos agricultores a servicios financieros, a través de la readecuación y creación de nuevos productos atinentes a sus

⁵ Disponible en <http://www.leychile.cl>

capacidades y necesidades, en conjunto con la facilitación de su acceso a créditos hipotecarios. Para los pequeños agricultores, en tanto, se propone implementar sistemas facilitadores del factoraje o factoring, que den pie a que ellos puedan tener la oportunidad de acceder a fuentes de financiamiento a costos competitivos. Asimismo, se plantean medidas que apunten a la facilitación del uso de seguros agrícolas que se apliquen tanto en situaciones climáticas que afecten los cultivos anuales como de precios.

También se hace mención a medidas que buscan garantizar el funcionamiento adecuado de los mercados agrícolas, como son la aprobación de una ley que instaure la Bolsa de Productos Agropecuarios⁶, en conjunto con la creación de una división especializada en el Servicio Nacional del Consumidor (Sernac) que se haga cargo específicamente de las materias relacionadas con alimentos e insumos agrícolas.

El último punto tiene relación con el desarrollo del mercado laboral del sector agrícola, para lo cual se considera impulsar el Estatuto del Trabajador Agrícola, que implicaría instalar mejores condiciones para los trabajadores de este sector productivo. Al respecto cabe señalar que en esta materia el anterior gobierno del presidente Piñera envió un proyecto de ley el 5 de octubre de 2011, el que fue aprobado en general por la Cámara de Diputados el 11 de septiembre de 2013, pasando a la Comisión de Trabajo y Seguridad de dicha cámara para su análisis en particular. Sin embargo desde el año 2014 la administración de Michelle Bachelet no puso urgencia alguna al proyecto. El pasado 13 de marzo fue calificado con simple urgencia por la actual administración.

Por otra parte, la ex mandataria envió a tramitación el 10 de marzo de 2018 un proyecto de ley que modifica el código del trabajo estableciendo un estatuto del temporero y la actividad agrícola de temporada y perfecciona las regulaciones del sector agrícola que indica. A ello se suma una moción ingresada el 14 de marzo de 2018 por los senadores Bianchi, Durana, Goic, Letelier y Muñoz sobre similar materia.

e) Profundizar la integración al mundo que actualmente posee el sector agropecuario chileno

Para el cumplimiento de esta parte del programa se considera como medida general impulsar la apertura de Chile a nuevos mercados, de la mano de la profundización de los tratados de libre comercio que posee el país, con especial énfasis en los mercados de India y China.

⁶ Cabe señalar que en 1993 se promulgó la ley N° 19.220 que regula el establecimiento de bolsas de productos agropecuarios.

También se plantean propuestas institucionales que involucran especialmente al Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), como son la implementación del Comité de Agilización Normativa; de la Dirección de Alimentos, que en coordinación con la Direcon de lugar a la ejecución del programa Diplomacia Sanitaria⁷; de la plataforma de Exportaciones SICEX⁸, con el fin de avanzar en la certificación electrónica, y el mejoramiento de los sistemas de trazabilidad de los productos.

Otra medida de integración mundial y con miras a marcar un sello nacional apunta a incentivar especialmente la exportación de productos agrícolas orgánicos y de nicho e impulsar el denominado turismo agrícola y rural, que buscaría crear nuevas oportunidades de ingresos.

Como último compromiso se señala el impulso a una ley larga de puertos, que apunta a garantizar el proceso de exportación de alimentos, considerándolo como rubro sensible que requiere seguridad en su ejecución.

f) Introducir mayor competencia en el sector agrícola

Esta parte del programa de gobierno apunta a medidas que eviten la distorsión de los precios de mercado y la competencia desleal. Para ello se propone mejorar los sistemas de información atinentes a la agricultura, perfeccionar la ley N° 20.565 de Muestra y Contramuestras (2013) y fortalecer el rol de la Fiscalía Nacional Económica (FNE) y de la Comisión de Distorsiones⁹.

g) Fortalecer el sector Forestal en forma dinámica y sustentable

La primera medida a destacar en este ámbito corresponde a la modernización institucional de la Corporación Nacional Forestal (Conaf), constituyéndolo en un nuevo servicio con capacidades y recursos acordes a sus actuales necesidades. Además se plantea una Ley de Prevención y Control de Incendios Forestales.

⁷ La diplomacia sanitaria es un concepto en desarrollo en las últimas décadas que apunta a las materias sanitarias que dada la globalización involucran además del sector salud, a la agricultura, la economía, las relaciones exteriores, la defensa, el medio ambiente, entre otros. Al respecto se puede considerar que: “En el campo de las relaciones internacionales ha crecido la comprensión de que existe un amplio abanico de asuntos sanitarios y de consecuencia para la salud con el acelerado desarrollo científico y tecnológico, que trascienden las fronteras nacionales y que requieren de acción mundial”. Pérez, Ricardo, en “La Diplomacia de salud y su presencia en las relaciones internacionales del s. XXI”, 2013. Disponible en http://bus.sld.cu/revistas/spi/vol_03_1_12/spi082013.htm

⁸ El Sistema Integrado de Comercio Exterior (SICEX) es una plataforma creada a través del D.S. 1049/2010, integrada por seis subsecretarías, cuyo objeto es facilitar el comercio exterior y la interoperabilidad con otros países, reduciendo tiempo y costos en la tramitación de exportaciones e importaciones. Fuente: <http://sicexchile.cl>

⁹ La Comisión Nacional de Distorsiones de Precios surge de la ley N° 18.525 de 1986. Actualmente está formada por el Fiscal Nacional Económico -que la preside-, dos representantes del Banco Central, un representante del Ministerio de Hacienda, un representante del Ministerio de Agricultura, un representante del Ministerio de Economía, un representante del Ministerio de Relaciones Exteriores y el Director Nacional de Aduanas. Fuente: <http://www.cndp.cl>

También se propone reimpulsar el plan de reforestación urbana que creó el primer gobierno de Sebastián Piñera, denominado Un Chileno, un árbol, y que a la fecha logró la plantación de 12 millones de especies de acuerdo a lo señalado en el propio programa de gobierno actual. A ello se suma el compromiso de implementar un plan de reforestación especialmente dirigido a las miles hectáreas afectadas por los incendios del verano del 2017.

Finalmente, este punto considera generar incentivos dirigidos a la mitigación de los efectos derivados del cambio climático, de conformidad a los compromisos internacionales adquiridos por Chile.

8. Implementar plan Paz y Desarrollo en la Araucanía

Tomando en cuenta el importante desarrollo y potencial agropecuario de esta región del país, así como los problemas de pobreza y violencia que experimenta, el programa compromete la creación de un plan especial para la Araucanía, cuyos ejes son asegurar la paz social, el reconocimiento de los pueblos indígenas y el progreso integral de la región.

1.3 PRINCIPALES INICIATIVAS PENDIENTES DE ESTUDIO EN EL SENADO EN MATERIA AGROPECUARIA¹⁰

En los últimos tres años las principales iniciativas que ha revisado el Senado en materia agropecuaria, a través de la comisión de Agricultura especialmente, corresponden a temas vinculados a los cambios institucionales de Conaf y la ordenación de medidas tendientes a la prevención o mitigación de los efectos de incendios forestales, la reforma al Código de Aguas y la regulación de actividades específicas como la apicultura y el manejo de parques zoológicos.

A continuación se presenta el resumen de los proyectos de ley sobre los temas señalados y el detalle del estado de tramitación en que se encuentran, con el fin de tener a la vista especialmente aquellas materias sobre las que el programa de gobierno del presidente Piñera ha comprometido medidas específicas, como son las del sector forestal y derechos y uso del agua.

Se ha optado por dejar en un punto aparte de este informe lo que concierne a las propuestas relativas al establecimiento de un estatuto laboral del trabajador agrícola, tomando en cuenta que ya existe un proyecto de ley enviado por el anterior gobierno del presidente Piñera y que ya fue calificado con urgencia, además del ingreso de un mensaje presidencial sobre la materia el último día de gobierno de la presidente Bachelet y de una moción parlamentaria sobre esta misma temática.

N° Boletín	Proyecto	Estado de Tramitación
11175-01	Proyecto de ley que crea el Servicio Nacional Forestal y modifica la Ley General de Urbanismo y Construcciones.	Ingreso: 04 de abril de 2017 Origen: Mensaje Urgencia: sin urgencia Trámite constitucional: segundo trámite Trámite reglamentario: segundo informe de las comisiones de Agricultura y de Bienes Nacionales, unidas. Observaciones: Aprobado en general el 24 de enero de 2018, con 26 votos a favor, 0 en contra y 2 abstenciones, de los senadores I. Allende y V. Pérez.

¹⁰ Fuente: Tramitación de proyectos de ley en www.senado.cl

N° Boletín	Proyecto	Estado de Tramitación
7543-12	<u>Proyecto de ley que reforma el Código de Aguas.</u>	<p>Ingreso: 17 de marzo de 2011</p> <p>Origen: Moción de los diputados E. Accorsi, A. De Urresti, E. Jaramillo, R. León, F. Meza, A. Molina, L. Pérez, A. Sepúlveda, G. Tellier y P. Vallespín.</p> <p>Urgencia: sin urgencia</p> <p>Trámite constitucional: Segundo trámite</p> <p>Trámite reglamentario: primer informe de la comisión de Agricultura.</p> <p>Observaciones: El 22 de agosto de 2017 se dio cuenta del primer informe de la comisión especial de Recursos Hídricos, Desertificación y Sequía, luego de lo cual pasó a la comisión de Agricultura que lo mantiene pendiente de informar.</p>

N° Boletín	Proyecto	Estado de Tramitación
9479-01 y 10144-01, refundido	Proyecto de ley que establece regulación de la actividad apícola.	<p>Ingreso: 06 de agosto de 2014 y 25 de junio de 2015</p> <p>Origen: Moción del senador J.P. Letelier (9479-01) y de los senadores J. García, F. Harboe, M.A. Matta, I. Moreira y E. Tuma (10144-01)</p> <p>Urgencia: sin urgencia</p> <p>Trámite constitucional: primer trámite</p> <p>Trámite reglamentario: segundo informe de la comisión de Agricultura.</p> <p>Observaciones: Aprobado en general el 21 de Julio del 2015, por 32 votos a favor. El 07 de septiembre de 2017 se dio cuenta del segundo informe de la comisión de Agricultura, estando pendiente su votación en particular en la Sala.</p>

N° Boletín	Proyecto	Estado de Tramitación
9810-01 y 10030-01, refundido	<u>Proyectos de ley para establecer la obligación de elaborar planes de prevención y combate de incendios forestales a los dueños de predios con aptitud forestal, y el que regula el manejo de bosques de especies</u>	<p>Ingreso: 17 de diciembre de 2014 y 05 de mayo de 2015</p> <p>Origen: Moción del Senador Navarro (9810-01) y de los senadores F. Chahúan, A. Guillier, A. Horvath, R. Lagos y L. Pérez (10030-01)</p> <p>Urgencia: sin urgencia</p> <p>Trámite constitucional: primer trámite</p> <p>Trámite reglamentario: Segundo informe de la comisión de Agricultura.</p>

	<u>muy combustibles colindantes con zonas urbanas.</u>	Observaciones: Aprobado en general el 30 de agosto de 2016 por 21 votos a favor.
--	--	---

N° Boletín	Proyecto	Estado de Tramitación
10770-01	<u>Proyecto de ley que regula el funcionamiento de los parques zoológicos.</u>	<p>Ingreso: 22 de junio de 2016</p> <p>Origen: moción de los senadores J. García, F. Harboe, M.A. Matta, V. Pérez y R. Quinteros.</p> <p>Urgencia: sin urgencia</p> <p>Trámite constitucional: primer trámite</p> <p>Trámite reglamentario: Segundo informe de la comisión de Agricultura</p> <p>Observaciones: Aprobado en general el 04 de octubre de 2016, por 17 votos a favor.</p>

N° Boletín	Proyecto	Estado de Tramitación
9375-01	Proyecto de ley que establece normas sobre control y manejo del árbol eucaliptus en la comuna de Valparaíso.	<p>Ingreso: 04 de junio de 2014</p> <p>Origen: moción del senador R. Lagos.</p> <p>Urgencia: sin urgencia</p> <p>Trámite constitucional: primer trámite</p> <p>Trámite reglamentario: primer informe de la comisión de Agricultura.</p> <p>Observaciones: informe de la comisión se mantiene pendiente.</p>

1.4 PROYECTOS DE LEY RELATIVOS A LA INSTAURACIÓN DE UN ESTATUTO DEL TRABAJADOR AGRÍCOLA

Los cambios sociales, económicos y tecnológicos que ha experimentado el mundo en las últimas décadas han generado impacto en todos los ámbitos de desarrollo de la vida humana y el sector de actividad agrícola no ha estado exento de sus efectos. La relación laboral es uno de los espacios donde se ha considerado necesario introducir modificaciones legales que modernicen y mejoren la calidad de vida de los trabajadores agrícolas, tomando en cuenta los cambios generados desde la movilidad campo-ciudad hasta la introducción de la tecnificación en procesos productivos de la agricultura.

A raíz de lo anterior, se han impulsado en el país diversas demandas para actualizar las normas que rigen la relación laboral en el mundo agrícola, que se hagan cargo de las peculiaridades que este sector tiene respecto a otros mercados laborales. Por ejemplo, el año 2008 se desarrolló la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola de la que surgieron algunas propuestas¹¹, mientras que en el año 2010 se consignó uno de los avances más concretos en este sentido a través de la Mesa Nacional Agrícola Bipartita, que reunió en una misma instancia a empleadores y trabajadores, logrando acuerdos que dieron sustento al proyecto de ley enviado el año 2011¹².

De este modo, se puede considerar que a la fecha se ha constituido una exigencia real y anhelada por el sector agrícola, tanto desde los trabajadores como de los empleadores, la reforma de la legislación laboral que regula esta actividad y que se haga cargo de los cambios que han afectado el desarrollo y desempeño de la agricultura, así como de la especificidad de los requerimientos que posee el trabajo agrícola en cuanto a horarios, adaptabilidad, temporalidad, etc.

A la fecha destacan tres proyectos de ley en tramitación en el Congreso Nacional, dos mensajes presidenciales que están actualmente radicados en la Cámara de Diputados, y una moción que se encuentra en el Senado de la República, los que serán analizados en cuanto a sus propuestas a continuación.

¹¹ Fuente: Mensaje del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo estableciendo un estatuto del temporero y la actividad agrícola de temporada y perfecciona las regulaciones del sector agrícola que indica, pág 4, boletín N° 11636-13, disponible en www.senado.cl

¹² Fuente: Informe de la comisión de agricultura, silvicultura y desarrollo rural recaído en el del proyecto de ley que modifica las normas de los trabajadores agrícolas establecidas en el Código del Trabajo, pág. 2, boletín N° 7976-13, disponible en www.senado.cl

a) **Proyecto de ley que modifica las normas de los trabajadores agrícolas establecidas en el Código del Trabajo, boletín N° 7976-13**

- **Ingreso:** 05 de octubre de 2011 a la Cámara de Diputados
- **Origen:** Mensaje del Presidente de la República
- **Urgencia:** Simple
- **Trámite constitucional:** Primer Trámite
- **Trámite reglamentario:** Segundo informe de la comisión de Trabajo y Seguridad Social
- **Observaciones:** En su primer trámite reglamentario, el proyecto contó con informe favorable en general de las comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de la de Agricultura, Silvicultura y Desarrollo Rural, siendo objeto de modificaciones en ambas instancias. El proyecto fue aprobado en general en la Sala de la Cámara de Diputados el 11 de septiembre de 2013. Está pendiente su análisis en particular en segundo informe de la comisión de Trabajo y Seguridad Social de dicha cámara. Se mantuvo sin urgencia desde enero de 2014 hasta el 13 de marzo de 2018, donde se le calificó con simple urgencia.

El proyecto presentado por la anterior administración del Presidente Piñera fue producto de los acuerdos alcanzados por la Mesa Nacional Agrícola Bipartita, la que estuvo constituida por las siguientes organizaciones¹³:

Nº	Organizaciones Sindicales y/o Pequeños Agricultores	Organizaciones Gremiales
1	Confederación Nacional Campesina (CNC)	Asociación de Agricultores de la Provincia de Llanquihue (Agrollanquihue)
2	Confederación Nacional Campesina e Indígena de Chile (NEHUEN)	Asociación de Exportadores de Fruta de Chile A.G. (Asoex)
3	Confederación Nacional Campesina y Trabajadores del Agro de Chile (CONAGRO)	Asociación de Productores Avícolas de Chile A.G. (Apa)
4	Confederación Nacional de Cooperativas Campesinas (Campocoop)	Asociación Gremial de Plantas Faenadoras Frigoríficas de Carnes (Faenacar)
5	Confederación Nacional El Triunfo Campesino	Asociación Gremial de Productores de Cerdo de Chile (Asprocer)
6	Federación Nacional de Sindicatos de la Carne (Fenasicar)	Asociación Nacional de Productores de Semillas de Chile (Anpros)
7	Federación Nacional de Sindicatos Agrícolas Sargento Candelaria Pérez	Comité de Paltas Hass A.G.
8	Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH)	Corporación Chilena del Vino A.G. (CCV)
9		Federación de Productores de Carne (Fedecarne)
10		Federación de Productores de Frutas de Chile (Fedefruta)
11		Federación Nacional de Productores de Leche (Fedeleche)
12		Sociedad Agrícola y Ganadera de Osorno (SAGO)
13		Sociedad Nacional de Agricultura F.G. (SNA)
14		Vinos de Chile A.G.
15	Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola (Mesa Frutícola)	

¹³ Idem. Pág. 12

De conformidad al texto del Mensaje, el proyecto tiene como idea matriz la modificación del Código del Trabajo en lo que se refiere a las normas que regulan el contrato de los trabajadores agrícolas, agregando nuevas reglas en esta materia con el objeto de adaptarla a la realidad del mundo laboral agrícola.

Durante el debate habido en las comisiones en el primer trámite reglamentario, las principales organizaciones que expusieron sus puntos de vista fueron:

- Ministerio de Agricultura, que dio cuenta del trabajo realizado en la Mesa Nacional Agrícola Bipartita, expuso las motivaciones de las normas contenidas en el proyecto original y su parecer frente a los cambios propuestos durante el debate del mismo.
- Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH) y Confederación NEHUÉN, organización que mostró una posición favorable a los acuerdos alcanzados, manifestando la complejidad de alcanzarlos dada la diversidad de intereses y características presentes en la actividad agrícola.
- Confederación Nacional El Triunfo Campesino, se mostró a favor de los cambios propuestos, destacando los avances que representaría el establecimiento de pactos de negociación.
- Asociación Gremial de Plantas Faenadoras Frigoríficas de Carnes (Faenacar), expuso que el proyecto implicaba una evolución respecto a la legislación vigente.
- Confederación Nacional Campesina y Trabajadores del Agro de Chile A.G. (CONAGRO), se mostró a favor de los acuerdos alcanzados.
- Confederación Nehuén, hizo presente la necesidad de avanzar en cambios que perfeccionen el mercado laboral agrícola, especialmente en lo que atañe a las condiciones de trabajo de las mujeres.
- Frusexta, expuso que si bien el proyecto no soluciona todos los problemas existentes para los trabajadores y empleadores agrícolas, implica un avance respecto de las normas vigentes.
- Sindicato Pedro Aguirre Cerda, Comuna Rupancho y Federación de Trabajadores Agrícolas de Osorno, destacó las diferencias permanentes que han tenido con los empresarios agrícolas, sin perjuicio de lo cual este proyecto permitiría mejorar la transparencia laboral del sector.
- Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI), señaló estar en contra del proyecto, pues no se hace cargo de los problemas reales y diversos de los trabajadores temporeros, especialmente de la situación de vulnerabilidad de las mujeres.

- Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), indicó que su posición es favorable al proyecto de ley al representar un avance en las normas laborales que rigen el trabajo agrícola, sin perjuicio de lo cual no resuelve todos los problemas presentes en el sector.
- Departamento Campesino y Pueblos Originarios de la CUT, se manifestó en contra de la iniciativa al considerar que existen diversas organizaciones de trabajadores que no fueron consultadas o que se restaron de la mesa de trabajo por considerar que las propuestas podían significar incluso un retroceso.
- Confederación Ranquil, que declaró estar disconforme con el proyecto de ley por considerar que era demasiado acotado y no se hacía cargo realmente de la realidad del trabajador temporero.

Durante el debate legislativo de las comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Agricultura, Silvicultura y Desarrollo Rural, el proyecto de ley fue objeto de diversas modificaciones respecto de su propuesta original. De acuerdo a los cambios realizados, el contenido del proyecto de ley se resume en los siguientes puntos:

- i. Como medida de inclusión se reemplaza la expresión “trabajadores” por “trabajadores y trabajadoras” en el epígrafe del Capítulo II y en el inciso primero del artículo 87.
- ii. Se agrega el artículo 88bis nuevo, que regula la división de la jornada de trabajo diario, estableciendo las características que deberá tener, la extensión de la jornada, los periodos de descanso, los derechos de los trabajadores durante las interrupciones, las obligaciones de los empleadores y las funciones de registro y control por parte de la Inspección del Trabajo de los acuerdos de división de jornada que tomen el trabajador y empleador.
- iii. Se modifica el artículo 93, agregando un nuevo inciso que establece las condiciones por las cuales el contrato del trabajador agrícola se entenderá que tiene duración indefinida.
- iv. Se reemplaza el artículo 94, mediante el cual se establece las normas mediante las cuales se formalizarán los contratos de trabajadores agrícolas, lo que podrá hacerse mediante entrega de copia a la Inspección del Trabajo o mediante el ingreso de los datos del contrato al Registro de Trabajadores Agrícolas de Temporada y Convenios Colectivos que se crea. Se entrega al reglamento el funcionamiento específico de dicho registro y se explicita la privacidad de los datos personales que éste contenga.
- v. Se agregan 2 artículos nuevos, signados como 95 ter y 95 quáter, los que establecen la base de cálculo de las remuneraciones de los trabajadores de temporada para efectos de obtener los

beneficios de seguridad social, subsidios, asistencia judicial u otros que se entregan en relación al monto de remuneraciones o ingresos o según derechos que la ley otorga. Asimismo se establece la forma y plazo de pago del saldo de las remuneraciones que a la fecha de término del contrato no hayan sido enteradas por el empleador.

vi. Se agrega un nuevo Párrafo compuesto de cuatro artículos, referido a los convenios colectivos para faenas agrícolas determinadas. Específicamente, se define lo que se entenderá por faena; se agrega la posibilidad de que los trabajadores agrícolas puedan celebrar convenios por una o más faenas con el empleador, sin perjuicio de las reglas generales de negociación colectiva; se determina que los convenios podrán celebrarse por los sindicatos existentes o por un grupo negociador de trabajadores especialmente formado para ello, a falta de sindicato; se establece que los convenios obligarán a todos los trabajadores afiliados al sindicato o pertenecientes al grupo negociador con los límites establecidos en estas normas y sin afectar los derechos irrenunciables que establece el Código del Trabajo; se fija como quórum para la aprobación de los convenios el acuerdo de la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación y se fijan las normas de representación según se trate de sindicatos o de un grupo negociador; se define el fuero que corresponde a los representantes de los trabajadores en convenio; se incluyen los convenios en el Registro que crea este proyecto de ley; se especifica que los convenios podrán versar sobre diversas materias relacionadas con las condiciones de trabajo en la faena y no podrán exceder un año de vigencia; y se definen los límites que tendrán los convenios en cuanto a la duración de la jornada de trabajo, las horas extraordinarias, el trabajo en jornadas dominicales y festivas

vii. Se define que el reglamento al que hace referencia el proyecto debiera dictarse dentro de los dos meses siguientes a la publicación de la ley.

Aprobado en general por la Sala de la Cámara, el texto sobre el cual deberá realizarse el análisis en particular quedó como sigue:

“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) Sustitúyase en el inciso primero del artículo 87 la frase “los trabajadores” por la siguiente oración: “al trabajador y trabajadora, en adelante los trabajadores o el trabajador,”.

3) Intercálase el siguiente artículo 88 bis nuevo:

“Artículo 88 bis.- Si por la especial naturaleza y particularidad de la actividad agrícola de que se trate, se requiera necesariamente desarrollar la jornada de trabajo diaria en intervalos de tiempo, esta podrá ser dividida hasta en tres partes. Esto se aplicará especialmente para las actividades de ordeña en lecherías. Salvo este último caso, cuando exista duda de si una actividad debe o no necesariamente dividir su jornada diaria, la Inspección del Trabajo respectiva, de oficio o a petición de parte, resolverá fundadamente la procedencia de tal división, resolución que podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 504 del Código del Trabajo.

En aquellos casos donde se divida la jornada de trabajo diaria en tres partes, el trabajador no podrá permanecer más de 12 horas continuas en el lugar de trabajo, sumadas la jornada ordinaria, extraordinaria y periodos intermedios.

La división de la jornada conforme a este artículo deberá pactarse por escrito especificando la actividad especial de que se trata y los fundamentos de la división de la jornada diaria, pacto que tendrá una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse dicho pacto por acuerdo de las partes hasta en un máximo de dos renovaciones. Copia de estos pactos deberán remitirse a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los 10 días siguientes a su celebración.

Las interrupciones de la jornada no se considerarán trabajadas para computar la duración diaria de ésta. A lo menos uno de estos períodos intermedios deberá ser igual o superior a media hora.

Respecto de aquellos trabajadores sujetos a lo dispuesto en este artículo, que pacten ir a su domicilio o lugar de alojamiento durante la interrupción de la jornada, el empleador deberá proveerles o costear los medios de transporte necesarios para ello, en caso que medie una distancia igual o superior a dos kilómetros. Si las partes pactan que el trabajador permanecerá en el lugar de trabajo, deberá hacerlo en lugares especialmente habilitados por el empleador, y bajo ninguna circunstancia podrá prestar servicios durante el lapso de interrupción. Si el trabajador así lo hiciere, con conocimiento del empleador, éste será sancionado con la multa de hasta 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado y el pacto caducará de pleno derecho.

En el caso especial de los trabajadores que desempeñen labores de ordeña en lecherías la división hasta en tres partes procederá, siempre que la suma de las interrupciones entre los turnos no exceda de 6 horas.

Los trabajadores de lecherías que hubieren acordado la división de la jornada diaria, deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de diez horas dentro de cada veinticuatro horas.

Los pactos de división de la jornada de trabajo del personal de ordeña en lecherías podrán tener una vigencia no superior a 12 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

En caso que los trabajadores de ordeña no residan en el respectivo predio y tengan su domicilio o lugar de alojamiento a una distancia superior a dos kilómetros, el empleador deberá proporcionar los medios de movilización necesarios entre ambos puntos. Si el empleador no cumpliera con la referida obligación, las horas de interrupción de la jornada se entenderán trabajadas para todos los efectos legales. Lo mismo se aplicará en aquellos casos en que, tratándose de una distancia inferior a dos kilómetros, el empleador impidiera al trabajador, durante los lapsos de interrupción, dirigirse al lugar de descanso dispuesto por éste último para tal efecto.

En los casos que trata este artículo, la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo se determinará de acuerdo a lo estipulado en los artículos 22, 30, 31, 32 y 33.

El registro de los pactos a los que se refiere este artículo se llevará conforme a lo establecido en el artículo 33.”

4) Agregáse, el siguiente inciso segundo, nuevo, al artículo 93:

“Los trabajadores que 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”.

5) Reemplázase el actual artículo 94 por el siguiente:

“Artículo 94.- El contrato individual de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en dos ejemplares, dentro de los cinco 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 diez 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 Convenios 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.”.

6) Agregáanse, a continuación del artículo 95 bis, los siguientes artículos 95 ter y 95 quáter:

“Artículo 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.

Artículo 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. Con todo, dichos saldos deberán pagarse siempre al momento de otorgarse el finiquito.

En todo caso y, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de término de la relación laboral, los empleadores deberán depositar los saldos no pagados directamente al trabajador, 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.”.

7) Incorpórase el siguiente Párrafo 3°, nuevo, a continuación del artículo 95 quáter, nuevo, al que se refiere el numeral anterior:

“Párrafo 3°

De los convenios colectivos para faenas agrícolas determinadas

Artículo 95 quinquies.- Sin perjuicio de las reglas generales sobre negociación colectiva, los trabajadores agrícolas de temporada comprendidos en este capítulo y su respectivo empleador, podrán celebrar un convenio colectivo por cada faena, o un convenio 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 convenio.

Para los efectos de este párrafo se entenderá por faena aquella obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tenga el carácter de momentánea o temporal, circunstancia esta que deberá ser determinada en cada caso particular.

Los trabajadores agrícolas permanentes podrán celebrar un convenio colectivo por cada predio o predios colindantes de un mismo empleador, aplicándose además lo dispuesto en el artículo 316 del Código del Trabajo, cuando en este último caso se cuente con el acuerdo de la mayoría absoluta de los trabajadores que concurrieron al convenio.

Con todo, los trabajadores agrícolas permanentes que así lo deseen podrán adherirse a los convenios colectivos por faena en los términos del inciso final del artículo 95 quinquies A.

Estos convenios colectivos podrán celebrarse entre el empleador y una o más organizaciones sindicales existentes en la empresa o, a falta de éstas, 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 convenios 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 y sin que esto afecte los derechos irrenunciables de los trabajadores.

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

Artículo 95 quinquies A.- Para la aprobación de los convenios colectivos se requerirá mayoría absoluta de los trabajadores del respectivo predio o faena involucrada en la negociación, según sea el caso, sea que estos se celebren con una organización sindical o con un grupo de trabajadores.

Si el convenio colectivo es celebrado por una organización sindical, la representación de los trabajadores estará a cargo del directorio sindical respectivo. Si, por el contrario, dicho convenio 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 desde tres hasta ocho trabajadores, éstos 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 designe 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 éste a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la elección.

Durante la negociación y vigencia del convenio colectivo, el o los representantes de los trabajadores señalados en este artículo gozarán de fuero establecido en el artículo 243, desde la recepción de la propuesta de convenio por el empleador. Sin embargo y de conformidad al inciso final del artículo 243, el citado fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo convenio, 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 convenios 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.

Artículo 95 quinquies B.- Los convenios colectivos deberán ser incorporados al registro señalado en el artículo 94 de este Código, dentro de los cinco días siguientes a su celebración y depositados ante la respectiva Inspección del Trabajo en el mismo plazo, la que podrá formular observaciones dentro del término de quince días, sin perjuicio de la fiscalización posterior al cumplimiento del convenio por parte de la Inspección del Trabajo.

Artículo 95 quinquies C.- Los convenios 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, remuneraciones, bonos de producción y capacitación, sin que esto afecte los derechos irrenunciables de los trabajadores.

La vigencia de cada convenio colectivo estará determinada por el tiempo que exija o determine la naturaleza de la faena que se pacte. Con todo, la vigencia del convenio colectivo no podrá exceder de un año.

Los convenios 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

c) 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, salvo a 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.”.

Artículo transitorio.- El reglamento señalado en el artículo 94 del Código del Trabajo, modificado por esta ley, deberá ser dictado dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este cuerpo legal.”.

b) Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo estableciendo un estatuto del temporero y la actividad agrícola de temporada y perfecciona las regulaciones del sector agrícola que indica, boletín N° 11636-13.

- **Ingreso:** 10 de marzo de 2018 a la Cámara de Diputados
- **Origen:** Mensaje del Presidente de la República
- **Urgencia:** Sin urgencia
- **Trámite constitucional:** Primer Trámite
- **Trámite reglamentario:** Primer informe de la comisión de Trabajo y Seguridad Social

El proyecto fue ingresado al término del gobierno de la presidenta Bachelet y no ha sido tratado por la comisión legislativa correspondiente.

De acuerdo al mensaje que acompaña al proyecto de ley, las propuestas contenidas en la iniciativa son producto de los acuerdos alcanzados en una mesa de trabajo tripartita constituida el año 2016 y de la cual participaron las siguientes instituciones¹⁴:

- Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Unión Nacional de Trabajadores (UNT)
- Confederación Nacional Sindical Campesina, del Agro y Pueblos Originarios Ranquil
- Confederación Nacional Campesina (CNC)
- Federación Nacional Sindical de los Servicios, Producción del Agro Cordillera (FECOR)
- Confederación Triunfo Campesino, la Confederación Unidad Obrero Campesina (UOC)
- Confederación Nacional Campesina y Trabajadores del Agro Chile (CONAGRO)
- Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH)
- Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI)
- Confederación Nacional Campesina e Indígena (NEHUEN)
- Federación de Sindicatos Agrícolas, Agroindustriales y Afines de la Región Metropolitana
- Pastoral de Temporeros de la Iglesia Católica de Chile
- Federación Nacional de Sindicatos Agrícolas Sargento Candelaria Pérez
- Sindicato de Trabajadores Agrícolas El Libertador
- Federación de Trabajadores Agrícolas Manuel Rodríguez
- Confederación Nacional de Federaciones de Cooperativas y Asociaciones Silvoagropecuarias Chilenas (CAMPOCOOP)
- Asociación de Exportadores de Chile A.G. (ASOEX)
- Federación de Productores de Fruta de Chile (FEDEFruta)
- Sociedad Nacional de Agricultura (SNA).

En cuanto al contenido del proyecto, las principales modificaciones propuestas se resumen como sigue:

¹⁴ Fuente: Mensaje del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo estableciendo un estatuto del temporero y la actividad agrícola de temporada y perfecciona las regulaciones del sector agrícola que indica, pág 4, boletín N° 11636-13, disponible en www.senado.cl

- i. Modificaciones a la definición de trabajador agrícola de temporada, apuntando como tal a quienes realicen las faenas de carácter transitorio que se refieran a actividades de cultivo o al trabajo en el sector de producción agroindustrial complementaria a las actividades de cultivo, por el tiempo necesario en conformidad a las características de la faena. Se eliminan las referencias a faenas que corresponden al sector foresta.
- ii. Se incorpora el concepto de contrato indefinido para faenas agrícolas, estableciendo que en determinados casos se presumirá que existe tal vínculo cuando un trabajador realice funciones para un mismo empleador por diez o más meses durante un periodo de un año, ya sean servicios continuos o discontinuos y por uno o más contratos de trabajo.
- iii. Se agrega el derecho a indemnización por término del contrato del trabajador temporero cuando el fin de la relación laboral se genere por término del trabajo o por necesidad de la empresa. Ello en los casos que el contrato haya tenido un mes o más de vigencia. Además se establece que dicha indemnización se imputará en lo que corresponda cuando el contrato pueda ser presumido como indefinido en conformidad al punto anterior.
- iv. Se considera establecer la obligación para el empleador de registrar por medios electrónicos la incorporación de nuevos trabajadores. Dicho registro deberá hacerse ante la Inspección del Trabajo y dentro de los 5 días hábiles siguientes a la contratación.
- v. Se define la creación del Registro de Trabajadores Agrícolas de Temporada, de carácter voluntario, y de un Registro de Empleadores, mediante el cual podrán realizar gestiones varias correspondientes al rol fiscalizador de la Dirección del Trabajo.
- vi. Se fija como plazo máximo de quince días para el empleador para el pago del saldo de remuneraciones pendientes y sanciones adicionales en caso de no pago.
- vii. Se define que los trabajadores de temporada del sector agrícola podrán realizar negociación colectiva según las normas especiales definidas en el Código del Trabajo para los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, agregando normas particulares para el sector agrícola como el pacto colectivo de horas extras y el pacto de extensión en empresas donde no exista sindicato.
- viii. Se incluye una norma expresa acerca de la responsabilidad que compete al empleador en materia de gestión de riesgos en el trabajo y se agrega su obligación de cumplir las normas que regulan dichos riesgos.
- ix. Se establecen normas relativas al uso de plaguicidas y productos fitosanitarios, incorporando la obligación a las entidades que administran los seguros de la ley N° 16.744 de

asistir técnicamente acerca de los riesgos en la utilización de dichos productos y la obligación para los empleadores de contar con capacitación para el manejo y aplicación de plaguicidas.

El articulado del proyecto de ley es el siguiente:

“Artículo 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1) Suprímese del inciso cuarto del artículo 87, la siguiente frase: “, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación.”.

2) Incorpórase al artículo 92, el siguiente inciso tercero nuevo:

“Asimismo, los empleadores de los trabajadores que aplican o manipulan plaguicidas deberán observar la normativa sobre dichas sustancias. Con dicho fin, deberán adoptar las medidas necesarias para que estos trabajadores reciban una capacitación adecuada y suficiente para operar estas sustancias en condiciones seguras. Dicha capacitación deberá cumplir, a lo menos, con los contenidos del curso sobre manejo y uso de plaguicidas agrícolas que establece el Servicio Agrícola y Ganadero.”.

3) Intercálase el siguiente artículo 92-A, nuevo, a continuación del artículo 92, del siguiente tenor:

“Artículo. 92-A. El empleador deberá gestionar los riesgos presentes en el trabajo agrícola. Para tal fin deberá, a lo menos, identificar y evaluar los riesgos presentes en los lugares de trabajo y adoptar las medidas de prevención, mitigación y control que correspondan.

Particularmente deberá gestionar los riesgos relacionados a la seguridad de la maquinaria y sus equipos auxiliares; el transporte y traslado de personas dentro de la faena, desde y hacia ella; la manipulación de materiales o cargas; la gestión de productos químicos; el manejo de animales; la protección contra riesgos biológicos, y el trabajo a la intemperie.

En la gestión de los riesgos presentes en el trabajo agrícola, el empleador deberá observar las disposiciones legales y demás normas que regulen estos riesgos, así como los criterios de gestión definidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.”.

4) Sustitúyese, en el inciso segundo del artículo 92 bis, el guarismo “477” por “507”.

5) Sustitúyese el epígrafe del Párrafo 2° del Título II del Libro I, por el siguiente: “Del estatuto del temporero agrícola y de la actividad agrícola de temporada”

6) Sustitúyese el artículo 93, por el siguiente:

“Artículo 93.- Para los efectos de este párrafo, se entiende por trabajadores agrícolas de temporada todos aquellos que desempeñen faenas transitorias en actividades de cultivo de la tierra, o actividades de producción agroindustrial complementarias a ellas, por el tiempo que exija o determine la naturaleza de la faena.

Se entenderá por actividades de producción agroindustrial complementarias al cultivo de la tierra, aquellas actividades que no produzcan una transformación en los productos agrícolas primarios, tales como limpieza, selección, conservación y embalaje de los productos.”.

7) Sustitúyese el artículo 94, por el siguiente:

“Artículo 94.- El contrato de trabajo del trabajador agrícola de temporada es consensual y deberá escriturarse en a lo menos dos ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador, quedando uno en poder de cada parte contratante.

Sin perjuicio de lo anterior, los empleadores deberán registrar la contratación por medios electrónicos o presenciales ante la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de incorporación del trabajador a la respectiva faena. Asimismo, el empleador deberá cumplir con la obligación prevista en el inciso tercero del artículo 162, mediante registro, por medios electrónicos o presenciales, ante la Inspección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo podrá disponer el aumento del plazo de registro de los incisos segundo y tercero de este artículo, para una o más localidades o regiones, por razones justificadas.

Si el contrato celebrado para una obra o faena determinada hubiere estado vigente por un mes o más, el empleador deberá pagar al trabajador al momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, calculada en conformidad a lo dispuesto en el artículo 172, siendo aplicable a ésta lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728.

No corresponderá el pago de la indemnización señalada en el inciso anterior si el contrato termina por alguna de las causales contempladas en los numerales 2, 3 y 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por alguna de las causales señaladas en el artículo 160.

Se presumirá legalmente que la duración del contrato es indefinida cuando el trabajador haya prestado servicios continuos o discontinuos en obras o faenas agrícolas determinadas para un mismo empleador, en virtud de dos o más contratos por obra o faena agrícola, durante diez meses o más, en un período de doce meses. En caso que la relación laboral haya pasado a ser indefinida por aplicación de esta presunción y que al término del

contrato proceda el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 163 de este Código, el empleador podrá imputar de ella cualquier pago realizado al trabajador dentro del primer año de relación laboral por causa de lo dispuesto en el inciso cuarto de este artículo.”.

8) Intercálase un artículo 94 bis, del tenor siguiente:

“Artículo 94 bis.- Los saldos de remuneraciones deberán ser pagados personalmente al trabajador o en la cuenta bancaria personal que haya designado en el contrato de trabajo o mantenga registrada en la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de término de la relación laboral. En caso que el trabajador no tenga registrada una cuenta bancaria personal, el empleador deberá efectuar el depósito en su cuenta individual del seguro de desempleo creado por la Ley N° 19.728. Los dineros depositados conforme este inciso en la cuenta individual del seguro de desempleo de un trabajador, serán siempre de libre disposición. Las empresas principales o usuarias responderán de estos pagos de conformidad a lo establecido en los artículos 183 B, 183 C y 183 AB, según corresponda.

El empleador deberá proporcionar alojamiento y comida al trabajador estando pendiente el pago del saldo de remuneración, en los términos señalados en el artículo 95.

Asimismo, el empleador deberá pagar las remuneraciones que se devenguen entre el día en que debió pagar el saldo de remuneraciones y la fecha efectiva de pago, con tope de días en el equivalente a la duración efectiva de los servicios prestados por el trabajador.”.

9) Intercálase un artículo 94 bis A, del tenor siguiente:

“Artículo 94 bis A.- La Dirección del Trabajo administrará y mantendrá vigente un Registro de Trabajadores Agrícolas de Temporada en que podrán registrarse las personas mayores de 18 años para los efectos de facilitar la fiscalización de dicho organismo.”.

10) Intercálase un artículo 94 bis B, del tenor siguiente:

“Artículo 94 bis B.- la Dirección del Trabajo administrará y mantendrá vigente un Registro de Empleadores Agrícolas de Temporada.

Los empleadores podrán inscribirse en este registro para acceder a la fiscalización laboral asistida de la Inspección del Trabajo y facilitar el cumplimiento de las obligaciones que se le imponen en materia de registro de las contrataciones de trabajadores agrícola de temporada. El empleador que se registre será autorizado por la Inspección del Trabajo a centralizar la documentación laboral y previsional de sus trabajadores en el lugar que

designe con anterioridad y a mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales, para fines de fiscalización.”

11) Intercálase un artículo 94 bis C, del siguiente tenor:

“Artículo 94 bis C.- El Director del Trabajo, mediante Resolución, establecerá los requisitos y procedimientos necesarios para la implementación de los registros señalados en el inciso segundo del artículo 94 y en los artículos 94 Bis A y 94 Bis B.

Los datos registrados serán utilizados por la Dirección del Trabajo para contribuir a su función fiscalizadora y para fines estadísticos, siéndole aplicable a sus funcionarios lo dispuesto en el artículo 7 de la ley N° 19.628.

La Dirección del Trabajo velará por la privacidad de los datos personales y sensibles contenidos en los registros, y le estará prohibido proporcionar dicha información a terceros; sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley.”.

12) Agrégase, a continuación del artículo 95 bis, el siguiente Párrafo 3, nuevo, y los artículos que lo componen:

“Párrafo 3°

De la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas de temporada y los pactos colectivos de horas extras en la actividad agrícola

Artículo 95 bis A.- La negociación colectiva de los trabajadores agrícolas de temporada se regirá por las disposiciones previstas en el Capítulo II del Título V del Libro IV, y lo señalado en este párrafo.

Será aplicable a las negociaciones que se rijan por el presente artículo, lo dispuesto en los artículos 303, 306, 307, 310, 312 y 313 de este Código.

Con todo, las organizaciones sindicales, de común acuerdo con el empleador, podrán negociar colectivamente conforme al artículo 314, con anterioridad al inicio de la temporada o faena transitoria.

Las partes podrán acordar la extensión general o parcial de las estipulaciones de los instrumentos colectivos que acuerden, a todos o parte de los trabajadores agrícolas de temporada sin afiliación sindical de la empresa, de conformidad a lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 322.

Las federaciones y confederaciones podrán negociar de conformidad al artículo 314, en representación de los sindicatos afiliados a ellas. El mandato de representación deberá ser

otorgado en la forma que lo definan los estatutos de la organización base, y en caso de que éstos no lo establezcan, deberá esta otorgarse por escrito, por su directorio sindical.

Los instrumentos colectivos que afecten a trabajadores agrícolas de temporada y que se celebren de conformidad a este párrafo, tendrán la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a una temporada.

Las partes podrán mejorar, individual o colectivamente, las condiciones de trabajo concordadas en los instrumentos colectivos vigentes.

Todos los instrumentos colectivos o pactos colectivos que se acuerden en virtud de las disposiciones de este párrafo deberán depositarse ante la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Artículo 95 bis B.- Las organizaciones sindicales podrán concordar con los empleadores, de conformidad a las disposiciones señaladas en este párrafo, pactos colectivos de horas extraordinarias, de hasta un máximo de quince horas semanales por trabajador, cuya distribución se regirá por lo dispuesto en este artículo. Este pacto sólo podrá aplicarse a cada trabajador afecto durante uno o más períodos determinados que cubran, en conjunto, un plazo máximo de catorce semanas en el año calendario.

Las horas extras que se realicen en virtud del pacto no afectarán el descanso semanal que les corresponda a los trabajadores según la legislación vigente.

Los trabajadores a los que se aplique el pacto no podrán permanecer en faenas más de doce horas, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y descansos. Asimismo, no podrán permanecer doce horas en faenas, por más de cinco jornadas diarias consecutivas.

La jornada diaria se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas a lo menos treinta minutos para colación cuando la duración total de la permanencia en faena no exceda de ocho horas, y de a lo menos sesenta minutos cuando supere ese tiempo, o de a lo menos treinta minutos y dos interrupciones de quince minutos para hidratación.

Las horas extras señaladas en el párrafo 2°, del Título Primero, del Libro I de este Código, se imputarán al máximo de quince horas semanales que autoriza el pacto de horas extras regulado en este artículo.

Las dos primeras horas extraordinarias de cada jornada diaria de trabajo se pagarán con a lo menos el recargo del cincuenta por ciento sobre la remuneración convenida para la jornada ordinaria y las siguientes con un recargo de a lo menos el setenta y cinco por ciento y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

En los casos que la jornada semanal se distribuya en cinco días, las horas extras del pacto podrán trabajarse en el sexto día, con los límites establecidos en el presente artículo.

Artículo 95 bis C.- Los trabajadores agrícolas no afectos a las normas del párrafo 2° de este Capítulo, podrán concordar el pacto colectivo de horas extras del artículo 95 bis B, de conformidad a las normas del Libro IV de este Código. Su aprobación por parte del sindicato se sujetará a lo que dispongan sus estatutos, y si estos nada dicen, se aprobarán por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante ministro de fe.

Los pactos colectivos de horas extras serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hubieren acordado. Para aplicarlo a trabajadores agrícolas no afiliados a la organización sindical que lo hubiere acordado, se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

Artículo 95 bis D.- También podrán acordar el pacto colectivo de horas extras de los artículos 95 bis B y 95 bis C, las Federaciones o Confederaciones, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 408. El pacto colectivo de horas extras que se acuerde será aplicable a los trabajadores afiliados a las organizaciones de base de la respectiva federación o confederación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 409. Para aplicarlo a trabajadores agrícolas no afiliados a la organización sindical que lo hubiere acordado, se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

Artículo 95 bis E.- En las empresas en que no existan sindicatos, podrá concordarse el pacto colectivo de horas extras de los artículos 95 bis B y 95 bis C, por trabajadores sin afiliación sindical. El acuerdo colectivo se deberá celebrar ante un ministro de fe en la forma señalada en el presente artículo.

En empresas con menos de 50 trabajadores, el acuerdo deberá adoptarse por no menos de 8 de ellos, que representen al menos el cincuenta por ciento del total de trabajadores. En empresas con 50 o más trabajadores, por no menos de 25 de ellos, que representen a lo menos el diez por ciento del total de trabajadores. Cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán concordar el pacto colectivo de horas extras, 250 o más trabajadores de la misma empresa.

Una vez acordado, para aplicarlo a trabajadores que no concurrieron al acuerdo, se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

La duración de estos pactos colectivos no podrá ser superior a un año.”.

13) Agrégase, en el inciso tercero del artículo 184, a continuación del punto y aparte que pasa a ser punto y seguido, la siguiente frase: “Asimismo, deberán prestarles asesoría técnica para que

puedan adoptar medidas de prevención, mitigación y control de los riesgos asociados al uso de tales productos.”.

Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el día primero del séptimo mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, salvo lo dispuesto en el artículo 94, que se incorpora en el numeral 7), que regirá a contar de la fecha en que se encuentre operativo el sistema de registro que deberá implementar la Dirección del Trabajo según Resolución Exenta que dictará al afecto.

c) Proyecto de ley, iniciado en que modifica el Código del Trabajo para incorporar un nuevo Capítulo que regule el contrato del trabajador de temporada., boletín Nº 11641-13.

- **Ingreso:** 14 de marzo de 2018 al Senado
- **Origen:** Moción de los senadores C. Bianchi, C. Goic, A. Muñoz, J.M. Durana y J.P. Letelier
- **Urgencia:** Sin urgencia
- **Trámite constitucional:** Primer Trámite
- **Trámite reglamentario:** Primer informe de la comisión de Trabajo y Seguridad Social

Esta iniciativa de ley tiene como principal objeto la incorporación al Código del Trabajo de normas que definan y regulen los contratos laborales de los trabajadores temporales. Ingresado a mediados de marzo no ha sido debatido por la comisión legislativa correspondiente y su articulado es el siguiente:

“Artículo Único: incorpórese en el Título II del libro Primero del Código del Trabajo el siguiente capítulo VIII nuevo:

Capítulo VIII "Del contrato de trabajador de temporada"

Artículo 152 quáter: Se entiende por trabajadores 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, en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines y en actividades de transformación de productos de cualquier especie hidrobiológica mediante el procesamiento parcial de éstos.

Artículo 152 quáter b. El contrato de los trabajadores 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.

En el caso de existir saldos de remuneración que no hayan sido pagados al trabajador, los empleadores deberán depositarlos, dentro del plazo de 60 días, contados 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. Los dineros depositados conforme a este inciso serán siempre de libre disposición para el trabajador. Los mandantes responderán de estos pagos de conformidad a lo establecido en los artículos 64 y 64 bis.

Artículo 152 quáter c. En el contrato de los trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

Asimismo, el empleador deberá prestar al trabajador que realice labores en las que tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, según clasificación de la Organización Mundial de la Salud contenida en resolución del Ministerio de Salud, información suficiente sobre su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiere presentar y que revelen su inadecuada utilización. Deberá proporcionar al trabajador, además, los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos, como también los productos de aseo indispensables para su completa remoción y que no fueren los de uso corriente.

En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento.

Las obligaciones que establece este artículo son de costo del empleador y no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.

Artículo 152 quáter d. Para dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203, los empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar y mantener durante la respectiva temporada, uno o más servicios comunes de sala cuna.”

CONSIDERACIONES FINALES

El sector agrícola es uno de los más relevantes para la actividad económica y social de Chile, dada la extensa cantidad de territorio que se destina a dicha actividad, el enorme potencial de desarrollo que tiene el país en virtud de sus condiciones de terreno y climáticas y por las ventajas comparativas que ofrece para la influencia del país a nivel mundial como potencia alimentaria.

En general, las propuestas del programa del Presidente Piñera, así como las materias que en general se han tratado a nivel legislativo en el Senado de la República muestran el interés y reconocimiento que existe en torno a dicho potencial, pero también la necesidad de resolver de manera más efectiva y pronta una serie de temas que afectan al mundo agrícola y que podrían estar limitando la modernización y desarrollo propio del sector.

En este sentido, se constata que a través de los años se han ido discutiendo temáticas referidas a la modernización y/o actualización de entidades vinculadas de algún modo a la agricultura, como Conaf, SAG, Indap; las que aun no concretan cambios sustanciales.

Asimismo se han debatido diversas medidas para mejorar la introducción de nuevas tecnologías, apoyar la exportación de productos representativos de Chile y generar una identidad como referente mundial del país con base a ellos, lo que aún requiere un ejercicio más coordinado de los distintos actores públicos y privados en esta área, sin desconocer los avances significativos que se han dado.

En materia laboral en tanto, se distingue una necesidad reconocida por los distintos actores involucrados acerca de la necesidad de perfeccionar las normas que regulan la contratación de trabajadores agrícolas reconociendo y resguardando tanto los derechos y deberes de los mismos trabajadores como de los empleadores.

El hecho de que desde el 2008 a la fecha se hayan realizado diversas mesas de trabajo que entregaron propuestas al respecto, sin que se concretaran las modificaciones legales requeridas, es reflejo de las dificultades con las que se sigue enfrentando un sector productivo de enorme relevancia para el país en cuanto a las prioridades que representa para su desarrollo, y que en varios casos, han sido consideraciones ideológicas las que han afectado las posibilidades de avanzar y atender con la prontitud necesaria sus urgencias.