MENSAJE DE S.E. LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA CON EL QUE SE INICIA 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.

SANTIAGO, 23 de enero de 2018.

M E N S A J E Nº 385-365/

Honorable Cámara de Diputados:

A S.E. EL

PRESIDENTE

DE LA H.

CÁMARA DE

DIPUTADOS.

En uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a la consideración de vuestra H. Corporación, un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, establece un Estatuto del temporero y la actividad agrícola de temporada y perfecciona las regulaciones del sector agrícola que indica.

I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY.

Históricamente, muy pocos países han experimentado un crecimiento económico y una reducción de la pobreza que no hayan estado precedidos o acompañados de un crecimiento del sector agrícola. Así, la agricultura impulsa la economía de la mayoría de los países en desarrollo, siendo un motor que se localiza en diferentes espacios territoriales, llevando desarrollo donde otras actividades económicas no lo hacen.

Por su parte en Chile, la actividad agrícola ha evolucionado en los últimos años con ocasión de la globalización de los mercados, expandiendo su producto interno bruto sectorial a una tasa promedio anual de 4,2% entre los años 2001 y 2016, como también el valor de sus exportaciones a una tasa de 8,2% anual para el periodo comprendido entre los años 2003 y 2016.

Debe considerarse que la evolución del índice de productividad laboral de la agricultura muestra un crecimiento sostenido bastante mayor que el de los otros sectores con los que se la compara y también de la economía. En efecto, la tasa media anual de crecimiento de la productividad laboral de la agricultura en el período 2001-2016 fue de 3,9%; de 1,1% en la industria; de 0,4% en la construcción y de 1,3% en el total de la economía.

Asimismo, el sector frutícola en particular ha sido un puntal de vanguardia en el proceso de modernización de la economía, cobrando importancia en los últimos 30 años. Hoy en día representa un significativo porcentaje en los envíos totales del país hacia el exterior (16,1% de las exportaciones no cobre del país al año 2016).

Según datos del Banco Central y considerando las estadísticas de Cuentas Nacionales, se estima que la participación de la fruticultura en el PIB Silvoagropecuario se incrementó desde un 33% en el año 2013 hasta un 38,7% en el año 2015. Información oficial de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, a partir de las estadísticas de Aduanas, cifran en US$715 millones las exportaciones de frutícolas en el año 1990 y US$4.801 millones en el 2017, esto es, un crecimiento del 571% en 28 años.

Por esto, la industria frutícola es una pieza fundamental de la estrategia de competitividad y creación de valor en el sector agropecuario chileno y, para su desarrollo, es esencial que exista pleno

reconocimiento normativo de sus necesidades productivas y de la posibilidad de adaptarse rápidamente a los desafíos que se experimentan en los mercados internacionales.

Dentro de las particularidades de la actividad que requieren regulación específica se encuentra, por una parte, el que se trata de un sector donde se desempeña la mayor cantidad de trabajadores de temporada, especialmente en labores de cosecha y packing, y, por otra, en que la mano de obra femenina llega a niveles superiores a la media de la economía nacional, superando el 64% en el segmento agroindustrial y el 40% a nivel predial respecto al total de la mano de obra demandada por este rubro, según información de los catastros frutícolas levantados por la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias del Ministerio de Agricultura.

A esto hay que sumar que en los últimos años la oferta de trabajadores para el empleo en el sector ha disminuido, pues muchos trabajadores y trabajadoras han emigrado al empleo urbano, básicamente a la construcción, el comercio y los servicios. Lo anterior, por tanto, esencial que las empresas tengan herramientas normativas de adaptabilidad laboral para enfrentar las contingencias de la menor oferta de trabajo, resguardando la salud y seguridad de sus trabajadores.

Por otro lado, respecto a las remuneraciones reales de los trabajadores agrícolas y de acuerdo a información oficial del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) levantada en la encuesta suplementaria de ingresos, los salarios a nivel sectorial se han incrementado a una tasa media anual de 2,7% para el periodo 2001-2016, porcentaje menor al del crecimiento mostrado por el sector. Esta menor expansión laboral implica un importante espacio donde es posible retribuir de mayor y mejor manera, en el ámbito de las remuneraciones, a los trabajadores del sector.

De esta manera, una normativa laboral moderna y adaptada a la realidad agrícola resulta ser elemento fundamental para el desarrollo de los trabajadores y para la generación de escenarios más atractivos que pretendan retener una fuerza laboral agrícola, en especial de aquellos rangos etarios más jóvenes y cada vez más dispuestos a emigrar hacia otros sectores económicos con mayores niveles de ingreso.

Para hacerlo, he tenido a la vista las propuestas elaboradas por la “Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola” en enero de 2008, así como el diálogo social desplegado en el año 2011. A partir de ambas experiencias de diálogo se conformó en 2016 una mesa de trabajo tripartita, con representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores, así como representantes de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Agricultura, donde surge el contenido de este proyecto de ley.

Particularmente hemos revisado los acuerdos destinados a relevar la importancia y especialidad del sector agrícola en las políticas y regulaciones públicas.

Integraron ese espacio de diálogo social sectorial, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la Confederación Nacional Sindical Campesina, del Agro y Pueblos Originarios Ranquil, la Confederación Nacional Campesina (CNC), La Federación Nacional Sindical de los Servicios, Producción del Agro Cordillera (FECOR) la Confederación Triunfo Campesino, la Confederación Unidad Obrero Campesina (UOC), la Confederación Nacional Campesina y Trabajadores del Agro Chile (CONAGRO), el Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH), la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI), la Confederación Nacional Campesina e Indígena (NEHUEN), la Federación de Sindicatos Agrícolas, Agroindustriales y Afines de la

Región Metropolitana, la Pastoral de Temporeros de la Iglesia Católica de Chile, la Federación Nacional de Sindicatos Agrícolas Sargento Candelaria Pérez, el Sindicato de Trabajadores Agrícolas El Libertador, la Federación de Trabajadores Agrícolas Manuel Rodríguez, la Confederación Nacional de Federaciones de Cooperativas y Asociaciones Silvoagropecuarias Chilenas (CAMPOCOOP), la Asociación de Exportadores de Chile A.G. (ASOEX), la Federación de Productores de Fruta de Chile (FEDEFRUTA) y la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA).

II. LA RURALIDAD Y SU REGULACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

El Convenio Nº 11, de 1921, de la OIT, ratificado por Chile, establece que todo Estado miembro *“se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas”*.

Por parte, el Convenio Nº 141 de la OIT (1977) y su Recomendación Nº 149, se orientan a *“facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes.”.*

Estos instrumentos disponen que la legislación debería estar adaptada a las condiciones especiales de las zonas rurales, con procedimientos adecuados, por parte de los organismos públicos que garanticen el cumplimiento de los objetivos planteados, y que se debe estimular la creación de procedimientos e instituciones que favorezcan los contactos entre las organizaciones de trabajadores, los empleadores y sus organizaciones y las autoridades competentes.

Todo lo anterior pone como tarea proponer una regulación que garantice el

ejercicio de derechos a los trabajadores temporales de la agricultura, que representan una masa de cerca de 400.000 trabajadores y trabajadoras, que en su mayoría desempeñan su labor durante períodos breves de tiempo, trabajando para diversas empresas y en diversos territorios.

III. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY.

Se proponen modificaciones al Código del Trabajo y particularmente al párrafo 2º del Capítulo II del Título II del Libro I del Código del Trabajo, sobre “Normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada”, haciéndose cargo de las particularidades de la actividad agrícola.

1. Derechos individuales y fiscalización

a. Modificación del concepto de trabajador agrícola de temporada.

Se propone modificar el artículo 93 del Código del Trabajo, eliminando del concepto de “trabajador agrícola de temporada”, las menciones a la actividad de aserraderos y de las plantas de explotación de maderas, esto es, faenas comprendidas en el denominado sector forestal.

En ese mismo sentido, se elimina también el inciso cuarto del artículo 87 que consideraba como agrícola la actividad en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques de explotación.

Así, se ofrece una definición de “trabajador agrícola de temporada” que circunscribe la regulación especial a las faenas transitorias en actividades de cultivo de la tierra, o actividades de producción agroindustrial complementaria a ellas, por el tiempo que exija o determine la naturaleza de la faena. De esta forma, se incluye en la definición a la producción agroindustrial complementaria dándole un tratamiento regulatorio global a la producción agrícola

primaria, esto es, a la actividad agrícola propiamente tal y aquella complementaria que no produce transformación del producto, como por ejemplo limpieza, selección, conservación y embalaje.

b. Presunción de contrato indefinido.

Se propone incorporar una regla según la cual el trabajador que preste servicios continuos o discontinuos para un mismo empleador, en virtud de dos o más contratos de trabajo, en obras o faenas agrícola determinadas, que sumen 10 o más meses dentro de un período de doce meses, se presumirá que ha sido contratado por una duración indefinida para fines de la procedencia de la indemnización por años de servicios.

c. Indemnización por término de la relación laboral.

Se propone incorporar una regla por la cual el trabajador agrícola de temporada tenga derecho a una indemnización por término de la relación laboral, si el contrato por obra o faena hubiere estado vigente por un mes o más, en caso que la terminación de los servicios se produzca por conclusión del trabajo que le dio origen o por necesidades de funcionamiento de la empresa.

La medida antes señalada incentiva que el trabajador se mantenga en funciones hasta el término de la faena. De esta forma, se constituye un incentivo de fidelización de los trabajadores para con un determinado empleador, y en general, con la actividad agrícola de temporada, que pasará a tener un estándar de protección substancialmente equivalente con aquella a la que se puede acceder a través de un contrato indefinido.

Asimismo, se propone que lo que el trabajador pueda haber percibido a título de indemnización en virtud de un contrato de obra o faena, se impute a lo que le corresponda percibir de hacerse efectiva la presunción de contrato indefinido.

d. Escrituración y registro del contrato.

Se propone mantener la regla que obliga al empleador a escriturar el contrato de trabajo dentro del plazo de cinco días siguientes a la incorporación del trabajador, pero se agrega la obligación de registrar por medios electrónicos ante la Inspección del Trabajo, la incorporación de un nuevo trabajador, dentro del plazo de 5 días siguientes a la incorporación.

Asimismo, en sintonía con lo anterior, se propone que la obligación prevista en el inciso tercero del artículo 162 del Código del Trabajo, sea cumplida mediante registro por medios electrónicos o presenciales, ante la Inspección del Trabajo.

e. Registro de Trabajadores.

A fin de facilitar la fiscalización, contribuir a mejorar los procesos de reclutamiento de los trabajadores que desean emplearse en el trabajo agrícola de temporada y favorecer las mejores prácticas laborales, se crea un Registro de Trabajadores Agrícolas de Temporada. Dicho registro tendrá carácter voluntario.

f. Registro de Empleadores.

Para facilitar los procesos de fiscalización a los empleadores del sector, se propone un registro de empleadores, en consistencia con la modernización de la gestión de la Dirección del Trabajo. Los empleadores podrán planificar en línea su asistencia a citaciones ante el órgano fiscalizador y en el caso de empresas de menor tamaño, podrán solicitar programas de cumplimiento asistido de la normativa laboral.

Las empresas que se registren voluntariamente serán autorizadas 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.

g. Pago del saldo de remuneraciones.

Se propone modificar el actual inciso tercero y final del artículo 94 que dispone que, en caso de saldos de remuneraciones, éstos deben ser depositados dentro del plazo de 60 días en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la ley Nº 19.728. El proyecto establece la obligación del empleador de pagar personalmente al trabajador dicho saldo dentro del plazo 15 días, o depositarla dentro de ese mismo plazo en la cuenta personal que el trabajador haya designado en el contrato de trabajo o mantenga registrada ante la Inspección del Trabajo y, en subsidio, en la cuenta individual del seguro de la ley Nº 19.728.

También se propone establecer la obligación del empleador de proveer alojamiento y comida al trabajador, en caso de éste requerirlo, durante el tiempo que se encuentre pendiente el pago del saldo de remuneración y una sanción adicional en caso de no pagar dentro de plazo.

2. En materia de derechos colectivos

a. Negociación colectiva.

Se establece que la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas de temporada se regirá por las reglas especiales de la negociación colectiva establecidas para los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria en el Capítulo II del Título V del Libro IV del Código del Trabajo, incorporada por la ley N°20.940, con modificaciones que se hacen cargo de las particularidades del sector.

b. Pacto Colectivo de Horas Extras.

Se regula un pacto colectivo de horas extras, de hasta quince horas semanales, aplicable en no más de 14 semanas en el año calendario, por trabajador. Ello tiene por objeto atender necesidades de sobrecarga de trabajo excepcionales derivadas de circunstancias especiales como accidentes, fuerza mayor real o inminente, o por causa de eventos climáticos, con la finalidad de

evitar pérdidas de producción derivadas exclusivamente de tales situaciones. Lo anterior está en armonía con las excepciones temporales a las reglas de jornada, aceptadas en otras legislaciones y por la OIT.

Atendida la necesidad de coherencia en las regulaciones que determinan la organización del trabajo agrícola, se establecen reglas para que puedan acordarse o negociarse estos pactos colectivos de horas extras tanto en el sector agrícola de temporada regido por las Párrafo 2º, del Capítulo II del Libro I del Código del Trabajo, como en el sector agrícola regido por las reglas generales. Asimismo, se regula la modalidad en que podrán acordarse pactos de extensión en las empresas que no tengan sindicatos.

3. Salud y seguridad en el trabajo

a. Riesgos Específicos.

Se establecerá de forma expresa la responsabilidad del empleador de gestionar riesgos presentes en el trabajo, explicitándose los riesgos específicos más comunes de las faenas agrícolas.

b. Adecuación al Convenio OIT N° 187.

También se explicita la obligación del empleador de cumplir la reglamentación que regule los riesgos presentes en el trabajo y los criterios de gestión de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en concordancia con el Convenio Núm. 187 de OIT, ratificado por Chile en el año 2011.

c. Asistencia Técnica.

Se regula la obligación de asistencia técnica por parte de los organismos administradores del seguro de la ley Nº 16.744, en relación a los riesgos asociados al uso de plaguicidas y, en general, de productos fitosanitarios.

d. Capacitación.

Se incorpora para los empleadores el deber de contar con capacitación para

desempeñarse en labores de manejo y aplicación de plaguicidas.

Por consiguiente, y en mérito de lo expuesto, vengo en someter a vuestra consideración, el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y

“**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 Nº 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.”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

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.

Dios guarde a V.E.,

MICHELLE BACHELET JERIA
Presidenta de la República

ALEJANDRA KRAUSS VALLE
Ministra del Trabajo
y Previsión Social

CARLOS FURCHE GUAJARDO
Ministro de Agricultura

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO, ESTABLECE UN ESTATUTO DEL TEMPORERO Y PERFECCIONA LAS REGULACIONES DEL SECTOR AGRÍCOLA

INFORME DE PRODUCTIVIDAD

Mensaje N°385-365/

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Enero de 2018

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO, ESTABLECE UN ESTATUTO DEL TEMPORERO Y PERFECCIONA LAS REGULACIONES DEL SECTOR AGRÍCOLA

INFORME DE PRODUCTIVIDAD

Mensaje N°385-365/

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Enero de 2018

Contenido

I. ¿Cuál es el problema que se quiere resolver.....4
II. ¿Cuál en el objetivo que se busca alcanzar 4
III. ¿Qué opciones o alternativas de política se han considerado?.....5
IV. ¿Cuáles son los probables beneficios de la propuesta?.....12
V. Efectos probables de la propuesta.....23
VI. Apéndice.....27

En cumplimento con lo dispuesto en el instructivo presidencial N°2 del 8 de noviembre de 2016, se acompaña al proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, establece un estatuto del temporada y perfecciona las regulaciones del sector agrícola, el siguiente Informe de Productividad:

I. ¿CUÁL ES EL PROBLEMA QUE SE QUIERE RESOLVER?

En primer lugar, se requiere adecuar la normativa aplicable al trabajo y actividad agrícola de temporada, para satisfacer una demanda del sector, compartida por las organizaciones empresariales y por los trabajadores que al efecto han desarrollado un diálogo bipartito desde hace algunos años y levantado propuestas que se han revisado nuevamente por el Ejecutivo en un espacio tripartito de trabajo.

En segundo término, se necesita regular la modalidad de negociación colectiva en el caso de los trabajadores y de la actividad agrícola de temporada, que a partir de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940 quedó sin regulación. Se necesita entonces resolver este vacío regulatorio y evitar problemas derivados de la inexistencia de una reglamentación específica que pueda canalizar el ejercicio de los derechos de libertad sindical de los trabajadores agrícolas de temporada.

Finalmente, se necesita mejorar la gestión de los riesgos presentes en las faenas agrícolas y actualizar la normativa respectiva en relación con las obligaciones derivadas de la ratificación en el año 2011 del Convenio Núm. 187 de OIT, sobre Marco Promocional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

II. ¿CUÁL SON LOS OBJETIVOS QUE SE BUSCA ALCANZAR?

En primer lugar, se pretende mejorar las regulaciones laborales, en materia de contratación, escrituración del contrato individual de trabajo y fiscalización, ajustándola a las necesidades de la contratación por faena transitoria y/o de temporada, a fin de incentivar el empleo del sector, resguardando los derechos de los trabajadores y promoviendo el desarrollo de la agricultura.

Se pretende mantener un estándar regulatorio substancialmente equivalente al de los demás trabajadores, atendido a la necesidad de no afectar el interés de los trabajadores de buscar empleo en el sector agrícola y con ello contribuir la sustentabilidad de la actividad.

En segundo lugar, se busca establecer una regulación que se ajuste de mejor forma a las necesidades de la actividad agrícola en materia de derechos colectivos.

Finalmente, se aprovecha la oportunidad de hacer adecuaciones a las reglas generales del sector en materia de salud y seguridad en el trabajo, para explicitar las obligaciones de los empleadores del sector en materia de gestión de los riesgos presentes en las faenas agrícolas y actualizar la normativa respectiva reconociendo además la obligación de los empleadores de cumplir con la reglamentación que regula tales riesgos y los criterios establecidos en la Política

Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, todo ello en cumplimiento del Convenio Núm. 187 de OIT, sobre Marco Promocional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

III. ¿QUÉ OPCIONES O ALTERNATIVAS DE POLÍTICA SE HAN CONSIDERADO?

Las iniciativas de reforma al estatuto del trabajador agrícola de temporada se remontan al año 1990, a sólo siete días de asumidas las labores de S.E. el Presidente don Patricio Aylwin[1]. Su gobierno recogió las peticiones contenidas en el documento denominado "Proyecto Democrático para el Desarrollo Rural" del Movimiento Campesino Chileno. Posteriormente, durante la década del 2000, se organizaron diversas mesas de diálogo con el objeto de dar una mirada de largo plazo a la proyección del sector agrícola de temporada, conciliando su productividad y sustentabilidad. La labor de dichas mesas, creadas al amparo de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Agricultura, sentaron las bases para la creación de nuevas instancias de diálogo. Así, en el 2008, se constituyó la "Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola", integrada por representantes del sector empresarial y campesino[2]. En el año 2009, se estableció la "Mesa Nacional Agrícola"[3], órgano que consiguió presentar una propuesta de Estatuto del Trabajador Agrícola.

El diálogo continuó a través de distintas instancias, entre las cuales se encuentra la firma del "Acuerdo Nacional por el Empleo" que reunió, en el período 2006 -2010, a representantes del sector empresarial, sindical y del Estado.

Entre las materias discutidas en las instancias señaladas, se encuentran principalmente la remuneración de los trabajadores, el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin distinción entre trabajadores propios y subcontratados, y lograr mayor transparencia en relación con la subcontratación y los contratos de trabajo de los trabajadores afectos a dicha modalidad.

---

[1] OIT 2016 "Construyendo el diálogo social en Chile. La Mesa Nacional Agrícola y su Estatuto para el Trabajador Agrícola".

[2] La Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola está conformada las siguientes organizaciones: Confederación Nacional Campesina (CNC); Confederación Triunfo Campesino; Confederación Unidad Obrero Campesina (UOC); Confederación Nacional Campesina y Trabajadores del Agro de Chile (CONAGRO); Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH(; Confederación Nacional Sindical Campesina e Indígena (NEHUÉN); Federación de Sindicatos Agrícolas, Agroindustriales y Afines 22 de Enero 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 Frutas de Chile A.G. (ASOEX); y Federación de Productores de Fruta de Chile (FEDEFRUTA).

[3] La Mesa Nacional Agrícola está integrada por los siguientes actores: Sociedad Nacional Agrícola (SNA); Confederación Triunfo Campesino; Confederación Unión Obreros Campesinos; Confederación Nacional del Agro (CONAGRO); Federación Nacional del Sindicato de Trabajadores de la Carne (FENASICAR); Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH); y Confederación NEHUEH.

El 2011, la "Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola", presentó una propuesta respecto a las normas especiales para el trabajo y el trabajador agrícola de temporada. Dicha propuesta aborda la necesidad de estabilidad y fidelización laboral para el sector, el registro de asistencia de los trabajadores de temporada, la definición del concepto de trabajador agrícola de temporada, pactos colectivos sobre condiciones laborales y jornada laboral, políticas de género, normas de previsión social, capacitación, fiscalización y migración de trabajadores.

Por su parte la "Mesa Nacional Agrícola", el mismo año, presentó un borrador de proyecto de ley tratando igualmente las materias antes enumeradas, a excepción de aquellas relativas a migración, capacitación y género.

Gran parte de las materias mencionadas, fueron recogidas desde el año 2016 por intermedio de la "Mesa Tripartita"[4] creada a instancias del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyo fruto es el actual proyecto de ley.

En los siguientes acápites se abordará cada una de las propuestas contenidas en el proyecto, las cuales recogen el trabajo previo de las mesas o presentan, en algunos casos, alternativas distintas de regulación.

En el presente proyecto de ley, se abordan tres grandes temas: Derechos individuales, Derechos colectivos y Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. Derechos individuales

a) Concepto de Trabajador Agrícola de Temporada (TAT)

A la hora de definir el concepto de TAT, se ha tenido a la vista la necesidad de establecer claramente el ámbito de aplicación de la normativa propuesta. El concepto que la legislación actualmente en vigor consagra en el Art. 93 del Código del Trabajo, incluye actividades comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.

Así, se trata de un concepto muy amplio que incluye a sectores productivos de distinta naturaleza. Por ello, se ha estimado necesario acotar su aplicación a las labores de cultivo de la tierra y que se desempeñen en actividades de producción complementarias a ellas, entendiéndose por dichas actividades aquellas que no produzcan una transformación en los productos agrícolas primarios, tales como limpieza, selección, conservación y embalaje. De esta manera, se incorpora claramente la actividad de packing dentro del concepto. Como espíritu de la norma, se ha tomado en cuenta la necesidad de agrupar a trabajadores que presentan necesidades comunes asociadas a la naturaleza de las faenas que desarrollan. Como por ejemplo, la urgencia en la cosecha de ciertos productos, la estacionalidad productiva y la necesidad de flexibilización de la jornada en razón de circunstancias excepcionales como las inclemencias climáticas.

---

[4] La Mesa Tripartita integra a las organizaciones que conforman las Mesa Nacional Agrícola y la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola más el Departamento Agrario y de Pueblos Originarios de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Asociación de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI) y la Confederación Campesina e Indígena Ranquil.

Dentro de las alternativas analizadas en la redacción del concepto se consideró, en primer término, la posibilidad de incluir al sector silvoagropecuario en su conjunto y a las actividades comerciales o industriales derivadas de la agricultura (propuesta de la Mesa Nacional Agrícola y Proyecto de Estatuto del Trabajador Agrícola del año 2011). En segundo término, se consideró la propuesta presentada en la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola (Mesa Frutícola). Dicha propuesta presentaba un concepto amplio que incluía a la actividad agroindustrial orientada a la comercialización en el mercado nacional e internacional de productos agrícolas.

La reducción en el ámbito de aplicación de la norma que el actual proyecto contempla, obedece a la intención de dictar normativas adaptadas a la especificidad de cada sector productivo. Así por ejemplo, de la misma manera que el Código del Trabajo consagra normas especiales relativas al sector turismo y comercio, entre otros, se ha estimado necesario contar con un estatuto que disponga reglas aplicables específicamente a los trabajadores destinados al cultivo de la tierra y a sus actividades asociadas. El sector silvícola, presenta características distintas y a juicio del Ejecutivo, puede ser abordado a través de las normas generales de contratación indefinida y a plazo fijo. Adicionalmente, se considera necesario acotar el concepto a las actividades que no produzcan una transformación en los productos agrícolas primarios, dejando fuera al sector agroindustrial ya que, sus labores no están supeditadas a la estacionalidad productiva que caracteriza al sector agrícola primario. Por último, el concepto planteado da cuenta de la interpretación que los Tribunales del trabajo hacen del TAT. En efecto éstos, en sus fallos, recogen la actividad de packing como parte del trabajo agrícola de temporada.

Así las cosas, más que una nueva regulación, el proyecto plantea una sistematización del tratamiento que se da al trabajo agrícola de temporada tanto en la práctica del sector agrícola como en la jurisprudencia de tribunales.

b) Presunción de contrato indefinido

El proyecto contempla la presunción de existencia de contrato indefinido en aquellos casos donde un TAT trabaje más de 10 meses dentro de un lapso de un año para un mismo empleador, en virtud de dos o más contratos.

Esta presunción tiene por objeto terminar con la figura del falso temporero dar estabilidad en el empleo a aquellos trabajadores que, en los hechos, prestan servicios de forma permanente en una empresa.

Las diferentes instancias de diálogo que se han venido desarrollando desde el año 2007 en adelante han contemplado regular esta hipótesis. La Mesa Nacional Agrícola y el proyecto de ley del 2011 proponían la misma fórmula. Contrariamente, la Mesa Frutícola propuso la creación de un mecanismo especial que, para efectos del otorgamiento de los beneficios asociados al contrato indefinido, consideraba la sumatoria de los períodos efectivamente trabajados con el objeto de establecer un incentivo a la fidelización de los trabajadores. Así, a partir de la contabilización de días efectivamente trabajados, se calcularía el feriado progresivo, las vacaciones proporcionales e indemnización por años de servicio. No obstante, el mecanismo señalado no abordaba la indemnización por mes o fracción superior a quince días de trabajo.

En este marco, y habiendo considerado las propuestas de las mesas precedentes y el diálogo sostenido en la Mesa Tripartita iniciada en noviembre de 2016, se optó por una figura más simple fijando un lapso y condiciones claras.

c) Indemnización por término de relación laboral

Se propone incorporar una indemnización por término de la relación laboral en el caso en que un contrato por obra o faena se encuentre vigente por un período de un mes o más, si el término de los servicios se produce por conclusión del trabajo que dio origen a la faena o por necesidades de funcionamiento de la empresa. Esta indemnización, se encuentra ligada a la presunción de contrato indefinido toda vez que ésta última, de operar, no contempla la contabilización de beneficios en los períodos inferiores al total de diez meses en un período de doce. En otras palabras, si un trabajador presta servicios durante nueves meses en virtud de dos o más contratos para un empleador, no podría acceder ni a la presunción ni a los beneficios contemplados en la propuesta de la Mesa Frutícola. No obstante, el sector empleador ha manifestado reparos respecto al aumento de costos que el pago de esta indemnización conllevaría, parece de toda justicia regular una situación que hoy queda entregada a la voluntad de las partes y a las estipulaciones de los contratos colectivos, estableciendo así una indemnización por término de obra o faena que iguale las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores sin dejar fuera al TAT. Por otra parte, esta indemnización podría operar como un incentivo a la fidelización de los trabajadores con la actividad agrícola. Sobre este último punto, es del caso señalar que en el marco del diálogo social de la Mesa Tripartita se ha elevado la inquietud por parte del sector empleador, respecto de la alta tasa de abandono de las faenas por parte de los TAT, principalmente al aproximarse el final de las labores, así como el desinterés por trabajar en el sector, privilegiando buscar en empleo en otros sectores. Este fenómeno se ve incrementado por la costumbre de establecer pagos a trato en las labores del campo. Así, un trabajador que estime que su productividad diaria en el trabajo en una faena ya avanzada es inferior a aquella que obtiene al inicio de las faenas, se ve incentivado a cambiar de empleador dirigiéndose a otra faena que asegure una tasa de productividad, y por ende, un nivel de remuneración superior.

d) Escrituración del Contrato Individual de Trabajo y Registro

El dinamismo del mercado del trabajo agrícola de temporada implica un gran flujo de trabajadores entre distintas regiones. Por ejemplo, la temporada de cosecha frutícola comienza en el mes de noviembre en laRegión de Atacama y progresivamente avanza hacia el sur. Por ello, es necesario contar con información transparente respecto a los trabajadores que se encuentran laborado en un determinado predio. La incertidumbre asociada a eventos climáticos como el aluvión de 2015 en la Región de Atacama, justifica que la autoridad cuente con datos fidedignos sobre la identidad de los trabajadores que se encuentran desarrollando tareas en una zona determinada.

El proyecto, no modifica el plazo con que cuenta el empleador para notificar a la Inspección del Trabajo la nómina de trabajadores de una faena. Sólo se limita a eliminar la obligación de concurrir a depositar los ejemplares físicos de los contratos. Así, con el objeto de disminuir la carga administrativa de los empleadores, los contratos deben quedar en posesión de éstos en sus respectivos predios. En contrapartida, y en razón de la necesidad de transparencia ya citada, los

empleadores deberán enviar una nómina de los trabajadores en faena, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador a través de correo electrónico. Asimismo, dicha disposición se funda en la necesidad de aplicar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en materia de accidentes del trabajo, en el lugar de las faenas o en trayecto.

Durante la discusión en las sucesivas mesas de trabajo, se analizaron diversas alternativas a esta norma. Así por ejemplo, en la Mesa Nacional Agrícola y en el proyecto de ley del 2011, se propuso escriturar los contratos en dos ejemplares dentro de un plazo de diez días desde la incorporación del trabajador a la faena. Señalaban, asimismo, que si la faena duraba más de 28 días, los empleadores debían enviar una copia del contrato a la respectiva Inspección del Trabajo. Por otra parte, se propuso la creación de un Registro de Trabajadores Agrícolas de Temporada donde se consignaba la nómina de trabajadores y el detalle de las condiciones de trabajo (remuneración, distribución de la jornada, etc.).

Por su parte, la Mesa Frutícola proponía la escrituración de los contratos dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador a la faena. Sin perjuicio de lo anterior, se sugería la creación de un Registro donde el empleador debía ingresar los datos del trabajador dentro de un término de tres días.

Es del caso señalar que, recogiendo las propuestas anteriores sobre la materia, el proyecto actual persigue dinamizar y disminuir la carga administrativa para los empleadores, procurando asegurar el cumplimiento de la normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y dar mayor transparencia al mercado.

e) Registro de Trabajadores y de Empleadores Agrícolas de Temporada

El proyecto contempla la creación de dos registros voluntarios de TAT y de empleadores, con el objeto de disminuir las asimetrías de información entre la oferta y la demanda de TAT, facilitando los procesos de reclutamiento y selección de personal. Adicionalmente, los registros permitirán una mejor coordinación entre empleadores y trabajadores en zonas donde pueda existir escasez de mano de obra, permitiendo manejar los tiempos de inicio y término de faenas de manera más eficiente.

f) Protección de pago de remuneraciones

A menudo, los saldos impagos de remuneración constituyen una fuente de conflicto entre TAT y empleadores. Ello se ve agravado por la movilidad de los TAT, los cuales no pueden permanecer en el lugar de la faena por mucho tiempo luego de terminadas éstas. Por ello, el proyecto propone establecer un plazo máximo de 15 días para el pago de saldos de remuneración, pago que debe hacerse en forma personal al trabajado o mediante depósito en la cuenta personal que haya registrado en el contrato individual de trabajo o mantenga en la Inspección del Trabajo, en su defecto, en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la Ley N°19.728. Cabe recordar que actualmente, la normativa vigente dispone que dicho plazo se extiende a 60 días y que el depósito debe

realizarse en la cuenta individual del seguro de desempleo, creado por la Ley Nº 19.728, salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma.

Sobre este punto, la Mesa Nacional Agrícola y el proyecto de ley del año 2011, proponían que de común acuerdo, las partes estipularan en el contrato de trabajo la forma y plazo de pago de los saldos de remuneración que, al término de las faenas, no hubieren sido enterados por el empleador. Dicho saldo, no podía exceder del 10% de la remuneración del trabajador, límite que en la propuesta que se informa ha sido finalmente descartada, habiendo sido considerada preliminarmente, pues se ha privilegiado poner acento en la oportunidad del pago del saldo de remuneraciones en fecha próxima, cualquiera que sea el monto de éste, atendido que la temporalidad de la prestación de servicios. Proponía asimismo, que el empleador depositara los saldos dentro del término de quince días contados desde la fecha de término de la relación laboral en la cuenta individual del seguro de desempleo, salvo disposición en contrario por parte del trabajador, lo que se ha señalado se modifica en cuanto a privilegia pago personal o en una cuenta personal del trabajador. Igualmente se contemplaba que la obligación de proporcionar alojamiento y alimentación al trabajador, se extendiera por 15 días desde la fecha de término de la relación laboral, propuesta que se ha recogido en el Proyecto que se informa.

Así las cosas, la norma contemplada en el proyecto obedece a la necesidad de abordar los casos en que el TAT se retire de las faenas antes de haber concluido o que las faenas concluyan antes de haber finalizado el mes calendario. Y además persigue acelerar el pago de los saldos de remuneración, reduciendo el plazo para ello.

2. Derechos colectivos

En términos generales, en materia de derechos colectivos, el proyecto propone aplicar a los TAT las reglas de negociación colectiva aplicables a los trabajadores eventuales de temporada y de obra o faena transitoria, de acuerdo al Capítulo II del Título V del Libro IV del Código del Trabajo.

Se descartó la propuesta inicialmente analizada por el Ejecutivo, y propuesta por las organizaciones sindicales del sector, de regular el sindicato de base territorial, que finalmente no contó con respaldo de los empleadores del sector, además de estimarse que a través de sindicatos interempresa o sindicatos de trabajadores transitorios se puede en la actualidad constituir organizaciones que agrupen a trabajadores de un determinado territorio o localidad, sin mayores problemas.

a) Adaptabilidad laboral. Pacto de horas extraordinarias

El proyecto establece la posibilidad de acordar pactos colectivos de horas extraordinarias con un límite de 15 horas semanales en un período máximo de 14 semanas en un año calendario por trabajador. Ello obedece a la necesidad de ajustarse a las normas de la OIT en materia de excepciones a la jornada ordinaria en razón de circunstancias especiales, como inclemencias climáticas, accidentes y otros.

Durante las sucesivas discusiones previas al presente estatuto, la Mesa Frutícola proponía la creación de bancos de horas extraordinarias de hasta 12 horas para pactar jornadas superiores al tiempo ordinario de trabajo legal. Asimismo, se vislumbraba la creación de bancos mensuales de hasta 30 horas para establecer jornadas diarias extendidas con un tope de 12 horas diarias por un máximo de 5 días continuos. Luego, solo se podría trabajar jornadas máximas de 9 horas durante los dos días siguientes a los 5 de jornada extendida.

Por su parte, la Mesa Nacional Agrícola y el proyecto del 2011, sugerían que, sin perjuicio de las reglas generales sobre negociación colectiva, los TAT pudieran celebrar pactos colectivos para cada faena o un pacto para dos o más faenas consecutivas. Particularmente, el Proyecto de Ley del 2011 proponía pactos de trabajo en jornada bisemanal del artículo 39 del Código del Trabajo, esto es, autorizando el trabajo en forma continua de hasta dos semanas ininterrumpidas, lo que la legislación permite solo en el caso que la prestación de servicios deba hacerse en lugares apartados de centros urbanos. Esta alternativa no ha sido considerada en el Proyecto de Ley que informa.

Por último, el Proyecto de Ley del 2011, proponía en exceso a las horas extraordinarias establecidas en las normas generales, un banco de horas extras de 24 horas mensuales, con un límite semanal de 8 horas. Conforme esta propuesta, se podría pactar hasta un máximo de 2 horas extras por día de conformidad a lo dispuesto en el 31 del Código del Trabajo, y además acordar el banco de 24 horas mensuales, con límite semanal de 8 horas, o sea, un total de 20 horas extras semanales, en el caso de jornadas semanales distribuidas en 6 días. Esta propuesta ha sido descartada en el Proyecto de Ley que se informa atendido que puede comprometer la salud y seguridad de los trabajadores en este tipo de actividad.

b) Titularidad para negociar.

Conforme el Proyecto, los sindicatos, federaciones y confederaciones podrán negociar tanto condiciones laborales como pactos de horas extra, pudiendo los trabajadores no afiliados adherir a ellos manifestándolo expresamente. En el caso de las federaciones y confederaciones, la negociación con el empleador será voluntaria.

En las empresas en que no existan sindicatos, los trabajadores sin afiliación sindical podrán celebrar pactos colectivos de horas, debiendo cumplir en la celebración de éstos con los quórums mínimos requeridos para la constitución del sindicato de empresa.

Por último, es menester destacar que los pactos de horas extras podrán ser acordados, igualmente, para los trabajadores permanentes asociados a un sindicato que les represente. Esto tiene por fundamento, evitar la creación de situaciones de desigualdad en el ingreso entre trabajadores y aumentar la productividad de la empresa permitiéndole disponer de su mano de obra calificada y permanente en las situaciones que así lo ameriten (contingencias climáticas). De esta forma, esta innovación debe entenderse como una medida pro productividad de las empresas.

El proyecto difiere de lo planteado por La Mesa Frutícola, por el proyecto de ley del año 2011 y por la Mesa Nacional Agrícola, por cuanto éstas contemplaban la posibilidad de negociar pactos colectivos tanto con sindicatos, confederaciones, federaciones como con grupos de trabajadores, sin distingo respecto de las materias objeto de negociación.

El contenido del proyecto actual, obedece, como ya se señaló, a la adopción de medidas pro empresa y al trabajo realizado por la Mesa Tripartita coordinada por el Ministerio del Trabajo y

Previsión Social, en la cual se planteó la necesidad de extender los pactos colectivos de horas extras a los trabajadores permanente de la empresa y a aquellos sin afiliación sindical.

3. Reglas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

El proyecto de Ley dispone la obligación para los empleadores de trabajadores que aplican o manipulan plaguicidas, de respetar la normativa vigente sobre dichas sustancias. Asimismo, deberán adoptar las medidas necesarias para que dichos trabajadores reciban una adecuada y suficiente capacitación para operar plaguicidas y gestionar los riesgos laborales y la obligación de los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744 de prestar asistencia técnica en relación a los riesgos asociados al uso de plaguicidas y productos fitosanitarios.

Al respecto, es del caso señalar que, durante la discusión en la Mesa Tripartita, representantes de los trabajadores solicitaron que se estableciera la obligación de contar con el carné de aplicador de plaguicidas que otorga el Servicio Agrícola y Ganadero[5]. No obstante, esta solución no resulta posible de adoptar debido al alto costo que implica la capacitación y la gestión administrativa del otorgamiento del carné por parte del Servicio Agrícola y Ganadero.

Es del caso recordar que, en el seno de la Mesa Nacional Agrícola, se solicitó que se estatuyera la obligación del empleador de brindar condiciones adecuadas higiénicas y de alojamiento a sus trabajadores. Adicionalmente, se proponía que el empleador proporcionara información suficiente sobre el correcto uso y manipulación de plaguicidas y productos fitosanitarios tóxicos. Junto a ello, se solicitaba que se proporcionara a los trabajadores elementos de protección personal adecuados para minimizar los riesgos.

En tal contexto, el proyecto de ley, se ajusta a las peticiones planteadas en el trabajo previo a la constitución de la Mesa Tripartita, instancia en la cual, también se hizo presente la necesidad de garantizar la observancia de las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

IV. ¿CUALES SON LOS PROBABLES BENEFICIOS DE LA PROPUESTA?

En esta sección, se discutirán los beneficios de la presente iniciativa legal. En la primera parte, se presenta una caracterización completa de las y los trabajadores que se dedican a actividades del sector agrícola, donde la discusión se centra en la rotación laboral que enfrentan las personas que se desarrollan en las actividades específicas del sector.

En la segunda parte, se evalúan tres modelos de regresión simple que muestran la relación que existe entre las remuneraciones de reciben los trabajadores agrícolas, sus características personales, laborales y en especial, el número de meses que trabajan con un mismo empleador. Finalmente, se establecen los beneficios que tiene la presente iniciativa legal tanto para las

[5] Dicho carné se otorga una vez aprobado un curso de capacitación con código Sence, ante una Otec autorizada para tal efecto.

empresas agrícolas, como para los trabajadores agrícolas de temporada, centrándose en el aumento de la fidelización laboral gracias a la creación de una indemnización.

a. Caracterización del total de trabajadores del sector agrícola[6].

Con el fin de conocer los beneficios que traerá este Proyecto de Ley para el sector agrícola, se presenta la información administrativa proporcionada por la Base de Afiliados al Seguro de Cesantía (BSC) que permite caracterizar al total de trabajadores del sector en base a actividades económicas específicas.

A diciembre 2016, ver tabla n°1, trabajaban formalmente[7] en el sector de Agricultura, Caza y Silvicultura un total de 349 mil trabajadores. De estos, aproximadamente el 35,6% estará afecto al cambio que se propone para el Estatuto Agrícola, ya que la iniciativa legal se enfoca en los trabajadores agrícolas de temporada, es decir, trabajadores que presentan un contrato por obra o faena y se desempeñan en actividades agrícolas –específicamente aquellas asociadas al cultivo y elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas-.

Tabla n°1: Número de trabajadores del sector de Agricultura, Caza y Silvicultura y total de trabajadores agrícolas por Tipo de Contrato.

Fecha	Total trabajadores sector Agricultura, Pesca y Silvicultura	Total Trabajadores Agrícolas	Tipo de contrato	
			Por obra	Plazo Indefinido
dic-10	299.112	186.258	135.293	50.965
dic-11	312.715	196.052	138.210	57.842
dic-12	308.048	187.585	125.709	61.876
dic-13	304.725	185.371	119.946	65.425
dic-14	331.470	195.223	126.849	68.374
dic-15	337.009	197.719	123.982	73.737
dic-16	349.268	201.222	124.481	76.741

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subsecretaría del Trabajo, en base a la información presentada en la Base de Afiliados del Seguro de Cesantía.

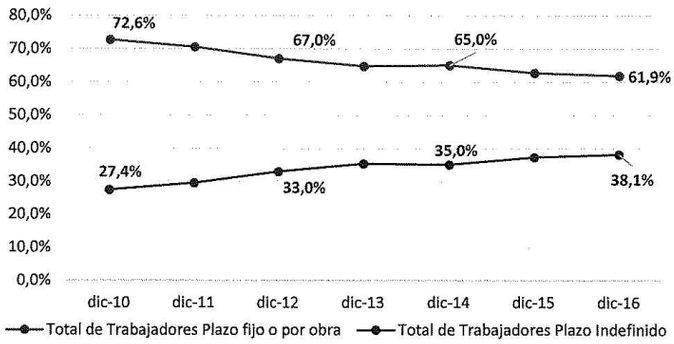
Un 38,1% de los trabajadores, a diciembre del 2016, se encontraba con contrato indefinido (ver gráfico n°1), cifra que ha aumentado 10,7 puntos porcentuales en los últimos 6 años. Por su

[6]El sector agrícola corresponde a las actividades económicas asociadas a Actividades de Cultivo –correspondiente a los códigos de actividad económica: 011111 al 011159, 011191 al 011220 y, finalmente, del 011250 al 011340 del SII– y a la Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas –correspondiente al código 151300 del SII–. Los cálculos que se presentan de aquí en adelante hacen referencia a ambas actividades.

[7] En este documento el concepto de formalidad se refiere y aplica a una proporción de los trabajadores agrícolas, cuya categoría de empleo es asalariada, presentan un contrato de trabajo formal y su empleador se hace cargo del pago de las cotizaciones correspondientes al Seguro de Cesantía.

parte, los trabajadores agrícolas de temporada o con contrato por obra o faena[8] representan casi el 62% del total de trabajadores del sector agrícola.

Gráfico n°1: Porcentaje de trabajadores agrícolas por Tipo de contrato



Si bien la mayoría de los trabajadores poseen contrato por obra o faena, es decir, son trabajadores de temporada, es importante identificar la duración que presentan las relaciones laborales de los trabajadores de todo el sector agrícola. Con ello, es posible identificar el nivel de rotación laboral que estos presentan. Acorde a la tabla n°2, a diciembre 2016, más del 44% del total de trabajadores del sector agrícola presentan entre 10 a 12 cotizaciones con el mismo empleador, cifra que en promedio ha aumentado 1,5 puntos porcentuales por año. A pesar de ello, más del 35% del total de trabajadores presenta una relación laboral corta, en donde cotizan entre 1 a 3 veces al año con el mismo empleador.

Tabla n°2: Porcentaje del total de trabajadores del sector agrícola por cantidad de cotizaciones* realizadas en el año con el mismo empleador

Año	Entre 1 a 3 cotizaciones	Entre 4 a 6 cotizaciones	Entre 7 a 9 cotizaciones	Entre 10 a 12 cotizaciones	Total
dic-10	39,7%	14,1%	10,5%	35,7%	100%
dic-11	39,1%	15,0%	10,3%	35,6%	100%
dic-12	36,7%	12,4%	10,1%	40,7%	100%
dic-13	36,0%	11,6%	9,0%	43,4%	100%
dic-14	38,5%	10,9%	8,5%	42,1%	100%
dic-15	37,0%	10,6%	8,7%	43,6%	100%
dic-16	35,5%	11,4%	8,5%	44,6%	100%

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subsecretaría del Trabajo, en base a la información presentada en la Base de Afiliados del Seguro de Cesantía.

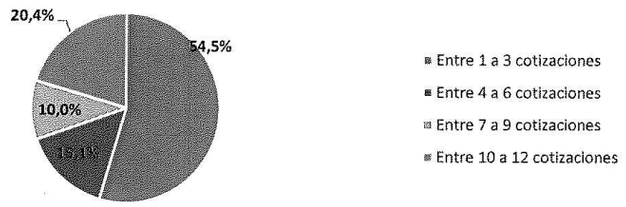
*Las cotizaciones consideradas, si bien corresponden a las realizadas por un mismo empleador, no necesariamente representan continuidad laboral, ya que son las cotizaciones totales del año y podrían ser discontinuas.

tos "a
la. Sin
embargo, considerando la realidad del sector agrícola, se asume que todos los trabajadores con contrato "a plazo o por obra" corresponderá a contratos por obra o faena agrícola.

Al analizar el número de cotizaciones con el mismo empleador por tipo de contrato, se observa que más del 54% de los trabajadores agrícolas de temporada o con contrato por obra (gráfico n°2) no superan los 4 meses de trabajo con el mismo empleador, cifra que permite deducir un alto grado de rotación laboral para los trabajadores agrícolas de temporada.

Gráfico n°2: Porcentaje de Trabajadores Agrícolas de Temporada por nivel de cotizaciones con igual empleador

Diciembre 2016



Considerando al total de trabajadores del sector agrícola, los datos muestran que existe una rotación alta comparada con el resto de los sectores. Tal como se presenta en la tabla n°3, el sector de agricultura, caza y silvicultura –que contiene a las actividades agrícolas- tiene al 35,9% de sus trabajadores cotizando entre 1 a 3 meses con el mismo empleador, siendo sólo el sector construcción el único que se acerca a niveles similares de cotización.

Tabla n°3: Porcentaje del Total de Trabajadores por sector económico y cantidad de cotizaciones* realizadas en diciembre 2016 con el mismo empleador

Sectores Económicos	Entre 1 a 3 cotizaciones	Entre 4 a 6 cotizaciones	Entre 7 a 9 cotizaciones	Entre 10 a 12 cotizaciones	Total
Agricultura, Caza y Silvicultura	**35,9%**	11,7%	8,4%	44,0%	100,0%
Pesca	18,2%	10,2%	8,6%	63,0%	100,0%
Explotación de Minas y Canteras	6,3%	5,0%	4,9%	83,8%	100,0%
Industria Manufacturera	12,6%	8,0%	7,5%	71,9%	100,0%
Electricidad, Agua y Gas	7,0%	6,4%	5,8%	80,7%	100,0%
Construcción	**26,6%**	15,2%	12,0%	46,1%	100,0%
Comercio	16,5%	8,6%	7,8%	67,1%	100,0%
Hoteles y restaurantes	19,3%	11,3%	9,6%	59,8%	100,0%
Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	13,3%	8,8%	7,8%	70,1%	100,0%
Establecimientos Financieros	10,4%	7,0%	7,4%	75,3%	100,0%
Actividades Inmobiliarias	20,5%	10,8%	8,9%	59,8%	100,0%
Servicios Comunales, Sociales y Personales	10,0%	7,7%	8,1%	74,2%	100,0%
Sin Información	15,3%	9,0%	8,3%	67,4%	100,0%

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subsecretaría del Trabajo, en base a la información presentada en la Base de Afiliados del Seguro de Cesantía.
*Las cotizaciones consideradas, si bien corresponden a las realizadas por un mismo empleador, no necesariamente representan continuidad laboral, ya que son las cotizaciones totales del año y podrían ser discontinuas.

La generación de una menor rotación laboral, debido a la implementación de la normativa indemnizatoria que plantea el presente proyecto, permitiría maximizar el ingreso anual del trabajador de temporada, como también, acceder a una mayor seguridad laboral, respecto al pago de cotizaciones, tanto previsionales como de salud, disminuyendo la condición de precariedad laboral asociada a la temporalidad de la relación contractual. En el caso que aquí se presenta, se observa que, para diciembre 2016, los trabajadores que cotizan con un mismo empleador durante los 12 meses del año y presentan un contrato indefinido reciben un salario promedio de $726 mil versus los $500 mil que reciben aquellos trabajadores con contrato por obra (tabla n°4), diferencia que se mantiene si analizamos la mediana del salario. Independiente del número de cotizaciones, para los trabajadores con contrato por faena agrícola, el nivel de remuneraciones siempre será inferior al salario promedio de los trabajadores agrícolas con contrato indefinido, lo que demuestra que las actividades que realiza cada trabajador son distintas y se asocian a condiciones de trabajo diferentes. Por otro lado, destaca también que a medida que aumentan los meses trabajados con el mismo empleador, aumenta el salario de los trabajadores, tanto en el caso del plazo fijo como el indefinido. Particularmente, en el caso de los contratos por obra o faena el aumento es más de un 100% en la remuneración, de $214 mil a $500 mil, entre trabajar un mes y aquel que trabaja 12 meses.

Tabla n°4: Remuneración*real de trabajadores agrícolas por tipo de contrato y número de cotizaciones pagadas por el mismo empleador durante diciembre 2016.**

N° de cotizaciones	Trabajadores con contrato indefinido			Trabajadores con contrato por obra		
	Promedio	Mediana	Distribución	Promedio	Mediana	Distribución
1	$ 443.204	$ 260.592	1,31%	$ 214.561	$ 172.642	23,88%
2	$ 482.038	$ 300.930	1,73%	$ 299.752	$ 261.477	20,29%
3	$ 514.459	$ 325.739	1,47%	$ 344.273	$ 307.939	10,36%
4	$ 553.583	$ 350.434	1,69%	$ 390.488	$ 333.594	6,63%
5	$ 599.124	$ 411.424	1,93%	$ 429.579	$ 381.315	4,81%
6	$ 593.932	$ 397.109	1,80%	$ 437.512	$ 391.627	3,71%
7	$ 602.144	$ 397.929	2,08%	$ 441.281	$ 398.969	3,91%
8	$ 629.042	$ 442.372	2,05%	$ 456.590	$ 415.531	3,24%
9	$ 558.631	$ 384.614	1,92%	$ 452.432	$ 407.934	2,81%
10	$ 576.537	$ 398.006	2,29%	$ 473.340	$ 420.225	3,24%
11	$ 517.359	$ 346.010	2,83%	$ 491.669	$ 463.164	5,32%
12	$ 726.288	$ 509.030	78,90%	$ 500.841	$ 458.918	11,80%

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subsecretaría del Trabajo, en base a la información presentada en la Base de Afiliados del Seguro de Cesantía.
*Las remuneraciones presentadas en la tabla están ajustadas por IPC a abril 2017.
**Las cotizaciones consideradas, si bien corresponden a las realizadas por un mismo empleador, no necesariamente representan continuidad laboral, ya que son las cotizaciones totales del año y podrían ser discontinuas.

Finalmente, para concluir la descripción del sector agrícola, se analiza el nivel de cotizaciones por tamaño de empresa[9] (tabla n°5). En este caso, sólo cuando el tipo de contrato de los trabajadores es indefinido, las grandes empresas presentan una relación laboral estable, donde el 88,1% de sus trabajadores tienen entre 10 a 12 cotizaciones con el mismo empleador. Destacan las empresas de menor tamaño, en donde más del 80% de los trabajadores presentan igual nivel de cotizaciones.

Si observamos las cotizaciones de aquellos trabajadores con contrato por obra o faena vemos que es la microempresa la que logra una mayor fidelización, manteniendo al 31,3% de sus trabajadores con 10 a 12 cotizaciones durante el año. La mayor rotación laboral, en casos de contrato a plazo fijo, se da en la gran empresa, en donde el 18,1% de los trabajadores sólo cotizan entre 1 a 3 veces con el mismo empleador, es decir, la fidelización de los trabajadores se logra en mayor medida en las empresas pequeñas.

Tabla n°5: Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, tamaño de la empresa y cantidad de cotizaciones* realizadas en diciembre 2016 con el mismo empleador.

	Contratos Indefinidos				Contratos por obra			
Cotizaciones	**Microempresa**	**Pequeña Empresa**	**Mediana Empresa**	**Gran Empresa**	**Microempresa**	**Pequeña Empresa**	**Mediana Empresa**	**Gran Empresa**
Entre 1 a 3 cotizaciones	5,4%	5,3%	5,4%	2,2%	35,0%	47,5%	54,4%	**58,2%**
Entre 4 a 6 cotizaciones	6,2%	5,8%	5,1%	4,4%	18,9%	17,1%	14,0%	14,9%
Entre 7 a 9 cotizaciones	6,7%	6,7%	5,5%	5,2%	14,8%	12,8%	9,9%	8,8%
Entre 10 a 12 cotizaciones	81,7%	82,2%	84,0%	88,1%	31,3%	22,6%	21,8%	18,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subsecretaría del Trabajo, en base a la información presentada en la Base de Afiliados del Seguro de Cesantía.
*Las cotizaciones consideradas, si bien corresponden a las realizadas por un mismo empleador, no necesariamente representan continuidad laboral, ya que son las cotizaciones totales del año y podrían ser discontinuas.

b. Regresión simple.

Los datos presentados reafirman la hipótesis de una alta rotación laboral para los trabajadores agrícolas de temporada, donde el tipo de contrato y el número de meses trabajados con el mismo empleador influyen en el nivel de remuneraciones que reciben. Sin embargo, tal como se señaló anteriormente, es probable que el tipo de contrato este reflejando una diferencia importante entre las labores que realiza el trabajador, lo que explica en parte la mayor remuneración y el mayor número de meses cotizados al seguro de cesantía con el mismo empleador

[9] El tamaño empresa se clasifica en 4 categorías: Microempresa (1 a 9 trabajadores), Pequeña Empresa (10 a 49 trabajadores), Mediana Empresa (50 a 199 trabajadores) y Gran Empresa (más de 200 trabajadores).

por parte de los trabajadores con contrato indefinido. En este marco, es que la modificación planteada por el Proyecto de ley mediante la creación de una indemnización será un medio relevante por el cual se podría mejorar la fidelización de los trabajadores agrícolas de temporada, ojalá permaneciendo hasta el final de la obra o faena con el mismo empleador.

Uno de los problemas actuales es que aproximadamente el 36%[10] de los trabajadores agrícolas de temporada renuncian a la obra/faena afectando la cosecha y, a su vez, la productividad de las empresas que observan una rotación muy alta entre sus trabajadores. Para tales efectos es que este proyecto incorpora una regla en que los trabajadores agrícolas de temporada tendrán derecho a una indemnización si el contrato por obra o faena hubiere estado vigente por un mes o más, en caso que la terminación de los servicios se produzca por conclusión del trabajo que le dio origen o por necesidades de funcionamiento de la empresa, lo que supone uno de los posibles medios para generar una duración del empleo mayor pues los trabajadores no tendrán incentivos a irse y perder la indemnización. Por lo tanto, si aumentan los meses trabajados con el mismo empleador también lo harán la productividad de los trabajadores y, de esa forma, su salario y la productividad de la obra o faena.

Bajo esta hipótesis, con datos del año 2016, se presenta un modelo que permitirá identificar en qué medida el nivel de remuneraciones se verá afectado por el número de meses trabajados con el mismo empleador. Se incluye además otras características que podrían impactar el salario como el tipo de contrato, el tamaño de la empresa agrícola, el sector económico –actividades de cultivo o elaboración y conservación de frutas-, el sexo, la edad y la edad del trabajador al cuadrado. Adicionalmente, se incorporan dos modelos según el tipo de contrato, esto porque el Proyecto de Ley solo afecta a los trabajados de temporada o con contrato a Plazo Fijo, por Obra o Faena.

Modelo general[11]

$$Ln\,(salario_i) = \beta_1 Sexo_i + \beta_2 Meses\,Trabajados_i + \beta_3 Tipo\,de\,contrato_i + \beta_4 d_a + \beta_5 d_p + \beta_6 d_{med} + \beta_7 d_g + \beta_8 edad_i + \beta_9 edad^2{}_i$$

Tal como se observa en la tabla n°6, el modelo n°1 confirma que a más meses trabajados – con el mismo empleador y dependiendo de la demanda laboral por tipo de faena – mayor será la remuneración mensual. Además, es en las grandes empresas donde este salario será aún mayor. En el caso en que el trabajador posea un contrato indefinido, su salario será, en promedio, un 25% mayor que el de aquellos con contrato a plazo fijo reflejando la diferencia que existe entre las labores que realiza cada tipo de trabajador. Destaca la dummy de Actividades Agrícolas con un coeficiente negativo, lo que implica que el salario se ve afectado de manera negativa si la persona se dedica a actividades de cultivo versus la elaboración y conservación de frutas.

Para el segundo modelo, que considera sólo a los trabajadores agrícolas con contrato indefinido, se repiten las tendencias del modelo anterior, tomando más fuerza el efecto del trabajo

[10] La evidencia actual muestra que entre el 22% y 50% de los trabajadores agrícolas de temporada renuncian antes del fin de la obra o faena por la cual fueron contratados, se escoge la mediana entres estos valores para realizar las simulaciones de la sección siguiente.

La evidencia se basa en los estudios desarrollados por el Departamento de Economía Agraria de la Pontificia Universidad Católica de Chile "Empleo Estacional en la Fruticultura en Chile: Evidencia, Desafíos y Políticas" y González, A. González, A., Subercaseaux, J. y Ellena, M. (2013) "Optimización de la productividad de la mano de obra y tecnologías para el incremento de calidad y condición en el sur de Chile".

[11] La metodología del modelo se explica en la sección n°1 del Apéndice del presente documento.

en la gran empresa, en donde el trabajador que está contratado por una empresa grande recibirá un 96% más de salario que uno que es contrato por una microempresa.

Finalmente, en el modelo n°3, que solo considera a trabajadores agrícolas con contrato a plazo fijo o de temporada, destaca el efecto que tiene en el salario un mes más de trabajo con el mismo empleador, reflejo claro del impacto en productividad que 1 mes adicional generaría en la obra o faena. El modelo señala que un mes más de trabajo aumentará el salario, en promedio, en un 11%, mostrando la relevancia que tiene para este tipo de empleo el aumento en la cantidad de meses trabajados con el mismo empleador. Dándole aún más importancia al cambio que se plantea en este Proyecto de Ley. Por otro lado, para este caso, el efecto de trabajar en una pequeña empresa es mucho más pequeño que en los modelos anteriores.

Tabla n°6: Resultados "Efectos en el salario"

	Modelo n°1	**Modelo n°2 Indefinido**	**Modelo n°3 Plazo Fijo**
VARIABLES	Ln (salario)	Ln (salario)	Ln (salario)
Sexo	0,13	0,15	0,13
	(0.002)	(0.005)	(0.003)
Meses Trabajados con igual empleador	0,09	0,05	0,11
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Tipo de contrato	0,25		
	(0.004)		
Edad	0,05	0,07	0,04
	(0.000)	(0.001)	(0.000)
Edad^2	-0,06	-0,08	-0,05
	(0.000)	(0.002)	(0.001)
Dummy de Actividades de cultivo	-0,07	-0,06	-0,06
	(0.005)	(0.009)	(0.006)
Dummy Pequeña Empresa	0,32	0,41	0,07
	(0.004)	(0.005)	(0.007)
Dummy Mediana Empresa	0,45	0,63	0,18
	(0.004)	(0.006)	(0.006)
Dummy Gran Empresa	0,52	0,96	0,22
	(0.004)	(0.006)	(0.006)
Observaciones	407.162	93.031	314.131
R-cuadrado	0,29	0,31	0,20

Errores estándar entre paréntesis. Modelo n°1 a n°3, consideran datos del año 2016, y tienen como variable dependiente el logaritmo natural del promedio de salario. Como variables independientes, considera los meses trabajados con el mismo empleador, tipo de contrato, edad, edad al cuadrado y además una dummy para Actividades de cultivo, pequeña empresa, mediana y gran empresa. Se omite la dummy de microempresa.

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Subsecretaría del Trabajo, en base a la información presentada en la Base de Afiliados del Seguro de Cesantía.

c. Beneficios para la empresa y el trabajador agrícola

Trabajador agrícola

La modificación que se plantea en este Proyecto de Ley busca aumentar la fidelización de los trabajadores agrícolas de temporada creando un incentivo para que se queden hasta el final de la obra o faena con el mismo empleador. Este incentivo, que corresponde a la creación de una indemnización, es en sí mismo un beneficio pues aumenta el salario final que recibe el trabajador. Además, tal como se presentó en la sección anterior, un mes adicional de trabajo con el mismo empleador representa un aumento del 11% en la remuneración mensual promedio que recibe cada trabajador agrícola, lo que generará incentivos no sólo para mejorar la permanencia en el empleo, sino que genera aumentos inmediatos en el salario del trabajador. Un ejemplo de esto, se da al observar los datos administrativos presentados por la BSC (tabla n°4), ya que los trabajadores con contratos a Plazo Fijo, por Obra o Faena reciben un sueldo promedio de $214.561 cuando trabajan con el mismo empleador durante un mes, monto que aumenta a $299.752 si la relación laboral se prolonga por un mes. Por lo tanto, al crear una indemnización se prolonga la relación laboral del trabajador, quien no sólo recibe un mes más de salario, sino que además recibe el valor de la indemnización y, durante todos sus meses de trabajo, un salario que será mayor.

A continuación, a modo de ejemplo, se presentan dos escenarios en los que se logra cuantificar el beneficio total que recibirían los trabajadores agrícolas de temporada ante la creación de una indemnización. La creación de este incentivo, se asocia directamente con los 2,5 días adicionales que se pagan por cada mes de trabajo, donde el beneficio que recibe el trabajador se medirá con respecto al total de días que se le pagan en el mes.

Escenario actual: Cifras promedio a diciembre 2016

En el escenario actual, los trabajadores agrícolas con contrato a Plazo Fijo, por Obra o Faena trabajan en promedio 5 meses con el mismo empleador. En este escenario, y acorde a los datos presentados previamente, el trabajador recibe un salario promedio de $429.579. Estas cifras, representan una remuneración total de:

$$\$\,429.579 * 5 = \$2.147.893$$

Ejemplo 1: El beneficio se traspasa en un 100% al trabajador

El objetivo del Proyecto presentado es crear incentivos para que los trabajadores extiendan sus relaciones laborales hasta que finalice la obra o faena, esto mediante la creación de una indemnización equivalente a 2,5 días de remuneración por cada mes trabajado si el contrato para una obra o faena determinada hubiera estado vigente por un mes o más. Dada la naturaleza de la actividad económica, la demanda laboral es altamente estacional y bajo esta modificación, se establece como supuesto que, ante la creación de una indemnización, el empleador buscará, dentro de esta estacionalidad, mejorar los niveles de productividad de sus trabajadores extendiendo la duración de la relación laboral por al menos un mes. Lo que, acorde al modelo presentado en la sección anterior, implica un aumento salarial promedio del 11%. Es decir, si durante 5 meses de

trabajo el salario promedio era de $429.579, ahora con un mes adicional y un aumento del 11%, la remuneración mensual alcanzará los $476.832. Por lo tanto:

- Salario diario[12]:

$$\$476.832 \div 30 = \$15.894$$

- Beneficios de indemnización con contrato extendido:

$$(2{,}5 * \$15.894) * 6 = \$238.416$$

- Pago total que recibe el Trabajador con contrato extendido:

$$(\$476.832 * 6) + \$238.416 = \$3.099.408$$

Así, en el ejemplo que se presenta, el trabajador recibe beneficios no sólo por la existencia de la indemnización sino también porque aumentará su salario debido a una relación laboral de mayor duración. En conclusión, el monto adicional que otorga la creación de una indemnización representa un aumento del 8,3%[13], donde el salario mensual aumenta a $476.832 debido a la mayor cantidad de meses que se trabajan, más la indemnización de $238.416.

La indemnización tiene un beneficio directo para el trabajador, quien recibe por cada mes trabajado un ingreso adicional del 8,3% por mantenerse hasta el final de la faena. Sin embargo, también existe un beneficio indirecto producto de la misma indemnización, pues la persona trabajará más meses y eso hace aumentar el ingreso promedio que recibe por su labor. El efecto presentado en este ejemplo muestra ambos beneficios.

Este caso, permite identificar la cota superior de beneficios que tendrá la propuesta para los trabajadores, pues en este ejemplo el empleador asume todo el costo adicional. Esto por ejemplo que podrá ocurrir en aquellos casos donde los trabajadores ganan el salario mínimo o tienen un alto poder de negociación.

Ejemplo 2: El beneficio de los trabajadores disminuye debido a mayores costos de contratación

Al igual que en el caso anterior, en este escenario se asume una relación laboral que aumenta de 5 a 6 meses, producto de esta nueva regulación, en donde la remuneración promedio de los trabajadores con contrato a plazo fijo alcanzará los $476.832. Bajo este caso, el pago total que recibirá el trabajador es:

$$\$476.832 * 6 = \$2.860.993$$

Con la implementación de una indemnización, tal como se mostró en el escenario anterior, se genera un beneficio del 8,3% por mes trabajado para los trabajadores. Sin embargo, este beneficio se traduce en un costo para los empleadores, por lo que este ejemplo analiza la posibilidad de que los empleadores quieran mantener el costo original de contratación y traspasan todo el costo

[12] Se asumen 30 días de trabajo en el mes

[13] Este 8,3% corresponde a la razón entre el monto de la indemnización ($238.416) y la remuneración total que recibe el trabajador durante los 6 meses de empleo ($2.860.993).

adicional de la regulación al trabajador. En este caso, el empleador disminuirá el salario del trabajador para mantener sus costos:

$$(Y * 6) + \left(2{,}5 * \frac{Y}{30}\right) * 6 = \$2.860.993$$

$$6{,}5Y = \$2.860.993 = \$440.153$$

Al disminuir el pago que recibe el trabajador, con el fin de mantener los costos de contratación, el salario promedio de estos bajará pasando de $476 mil a $440 mil. Lo que genera un cálculo en la indemnización de:

$$\left(2{,}5 * \frac{\$440.153}{30}\right) * 6 = \$220.076$$

Una vez que finalice el contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de $220.076, lo que supone un salario el último mes trabajado de $660.229.

En este ejemplo el trabajador absorbe el costo de la indemnización y, si bien su salario mensual cae con respecto al ejemplo n°1, alcanzando los $440 mil, la creación de una indemnización mejora el estado actual que tienen los trabajadores agrícolas de temporada, pues su ingreso final –considerando los 6 meses de trabajo más la indemnización- promedia una remuneración mensual de $476.832. La diferencia con el caso anterior es que el ingreso que recibe los 5 primero meses disminuye para recibir un mayor pago el mes 6.

Ambos ejemplos muestran los beneficios que reciben los trabajadores agrícolas de temporada, si aumentan su duración laboral en la empresa, con la instauración de una indemnización. Primero, se aumentan los meses que la persona trabaja con el mismo empleador, lo que aumenta el sueldo mensual del trabajador independiente de quien absorba los costos de la indemnización. Además, el trabajador recibirá al final de la obra o faena un pago extra que generará los incentivos para mantenerse hasta el final de la cosecha para un grupo de éstos trabajadores.

Empresa agrícola

Bajo los supuestos asociados al mercado del trabajo, sabemos que las empresas contratan trabajadores hasta el punto en que su contribución al ingreso sea igual al costo que conlleva su contratación, por lo tanto, el salario representa la productividad que aporta cada trabajador a la faena. Sin embargo, la rotación masiva que se vive en el sector agrícola afecta directamente el desempeño del trabajo realizado, generando pérdidas implícitas para el empleador, que este Proyecto también busca aminorar. La generación de una indemnización crea incentivos para que los trabajadores agrícolas de temporada se mantengan en un mismo empleo y se eviten perdidas de cultivos que tienen un periodo fijo de recolección, además de aquellos costos asociados a la contratación de nuevos trabajadores –costos de reclutamiento, inducción y capacitación-. Así, un pago asociado al término de una faena generará aumentos en la productividad de los trabajadores que justificarían una relación laboral prolongada.

Por tanto, los beneficios del Proyecto de Ley no solo tendrán una repercusión monetaria positiva para los trabajadores, sino que, tal como se mencionó previamente, también significan un aumento en la productividad de los mismos, lo que mejora la productividad de la cosecha,

aumentando las ganancias potenciales del empleador y disminuyendo los costos administrativos asociados a reclutamiento.

V. COSTOS PROBABLES DE LA PROPUESTA.

Esta sección, que se divide en dos subsecciones, presenta en la primera de ellas el efecto que se generará en los salarios de los trabajadores a partir de la creación de una indemnización aplicable a los trabajadores contratados por obra o faena. Si bien este cambio incentiva relaciones laborales más duraderas, se debe reconocer que generará un costo para los empleadores que significa el beneficio de los trabajadores descrito en la sección anterior.

La segunda sección presenta los efectos de esta misma política en el empleo del sector agrícola, mostrando la relación a nivel de empresas entre los salarios y el empleo. Estas estimaciones permitirán obtener un rango de posibles efectos del aumento de los costos de contratación en el empleo agrícola. Además, se analizan 3 nuevos escenarios que reconocen que la implementación de esta iniciativa legal no necesariamente logrará que el 100% de los trabajadores agrícolas de temporada se mantengan hasta el final de la faena, sino que sabemos que siempre existirá un porcentaje de ellos que decidirá irse antes del término del trabajo.

Efectos en el salario.

Si bien la creación de una indemnización genera un beneficio para los trabajadores agrícolas de temporada, es un beneficio que representa costos para los empleadores, quienes podrán decidir absorber el 100% de los costos debido a un aumento en la productividad de sus trabajadores o podrán disminuir el salario mensual de estos y así mantener los costos de contratación.

Los ejemplos presentados en la sección de beneficios representan, a su vez, los costos a los que se enfrentan los empleadores agrícolas. Estos costos fluctúan en un rango final de $2,8 millones versus $3 millones por 6 meses de contratación, representando salarios de $440 mil durante 5 meses y un pago al mes 6 de $660 mil versus un salario mensual de $476 mil y un pago final de $715 mil. Al igual que en los ejemplos presentados, el costo de la indemnización genera un aumento del 8,3% en los costos finales de contratación independiente de cuál de los dos ejemplos prime en la realidad, pues saber el efecto final dependerá de diversos factores.

Consideraciones.

Se reconoce que existe un tipo de trabajador agrícola de temporada que recorre diferentes predios agrícolas en búsqueda de maximizar sus ingresos y que, por el simple hecho de acceder a una indemnización por mes trabajado, no necesariamente permanecerá hasta el final de la faena. Sin embargo, aquí se han presentado dos casos extremos del potencial efecto que tiene la introducción de la indemnización en los salarios de los trabajadores del sector agrícola. Se observa que esta tiene dos efectos, primero aumentar los meses que la persona trabaja con el mismo empleador, lo que aumenta la productividad de la empresa y, por tanto, el sueldo del trabajador y, por otra parte, introduce un costo adicional al empleador que es la indemnización. En un caso la indemnización la paga el empleador y en el otro caso el trabajador. Sabemos que en la realidad el efecto estará entre ambos extremos y que esto dependerá de un conjunto de diversos factores.

Lo importante de la modificación que se plantea es que, si bien genera un costo, este podrá ser distribuido entre los dos actores de este mercado –trabajadores y empleadores- generando beneficios importantes para ambos. En el caso de los trabajadores, habrá un aumento promedio del 11% en sus remuneraciones mensuales. Mientras que para los empleadores, los beneficios asociados a la mayor productividad que logrará de sus trabajadores, mejora la productividad de la cosecha y los tiempos de recolección. Además, se evitan los costos de reclutamiento e inducción a nuevo personal.

Efectos en el empleo.[14]

En la sección anterior, conocimos el efecto que tendría una indemnización en las remuneraciones de los trabajadores agrícolas de temporada. A continuación se presenta el posible efecto que podría tener esta indemnización en el nivel de empleo del mundo agrícola. Para ello se analiza la relación a nivel de empresas entre los salarios y el empleo. Estas estimaciones permitirán obtener un rango de posibles efectos del aumento de los costos de contratación en el empleo.

Evidencia a nivel de firma

Las estimaciones se realizan solamente para los sectores económicos mencionados en las secciones anteriores asociados a Actividades de cultivo y Elaboración y conservación de frutas.

Al igual que antes, se utilizan los datos administrativos de la BSC[15], ésta se construye a nivel de empresa e incluye información relativa a antecedentes de cotizaciones, ingreso imponible, tamaño de firma, número de cotizantes, entre otras (los cotizantes están agregados por Rut del empleador).[16]

La metodología seleccionada utiliza como variable dependiente el número de cotizantes y, como variable independiente, la remuneración de los trabajadores. La remuneración se construye por el salario del trabajador más el costo previsional para el empleador (se controla el modelo por posibles efectos fijos de empresa y además por dummy meses y dummy años). Se realizan dos tipos de estimaciones, en el primero se modela la estimación en niveles con el efecto fijo y en la segunda se modela en primera diferencia en doce meses.

En niveles con efecto fijo

$$ln(Cotizantes_{it}) = \beta_0 + \theta\ \mathrm{Ln}[(1 + \text{Costo SIS} * \text{pe}) * \text{Remuneraciones}]_{it} + \pi_i + \varepsilon_{ft} \quad (1)$$

En primera diferencia en doce meses

$$\Delta\ ln(Cotizantes_{it}) = \theta \Delta\ \mathrm{Ln}[(1 + \text{Costo SIS} * \text{pe}) * \text{Remuneraciones}]_{it} + \Delta\ \varepsilon_{ft} \quad (2)$$

Donde pe es igual a 1 si el empleador paga y cero cuando no. Para simplificar el análisis estimaremos esto solamente para los Trabajadores a Plazo Fijo, por Obra o Faena, pues los trabajadores con contrato indefinido no se verán afectados.

[14] Esta sección sigue la metodología utilizada en C. Huneeus, A. Jáuregui y J. Miranda "Pensiones: Estimaciones a partir de los cambios en el SIS", julio 2017 Mimeo Ministerio del Trabajo y Ministerio de Hacienda.
[15] La base es de enero 2007 a diciembre 2016.
[16] El análisis se restringe a empresas que tienen más de un trabajador.

Tabla n°15: Resultados "Efectos en el Empleo del Sector Agrícola para trabajadores a Plazo Fijo"

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Θ	-0,442***	-0,340***	-0,400***	-0,347***	-0,401***
	(0,006)	(0,006)	(0,009)	(0,006)	(0,009)
Observaciones	183.601	330.246	151.410	330.246	151.410
R-squared	0,084	0,025	0,033	0,027	0,035
Restricción Periodo	Si	No	Si	No	Si
Constante	Si	Si	Si	No	No
Número empleadores	1.861	6.757	1.861	6.757	1.861

Errores estándar robustos entre paréntesis, *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Restricción periodo se refiere a que se restringe a aquellas que están presente durante los 79 meses en la base. (1) Modelo en niveles efecto fijo, Variable Dependiente Ln(Cotizantes). Tiene además dummy mes y año. (2) a (5) Modelo en primera diferencia, Variable Dependiente Diferencia en Ln(cotizantes).
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Base del Seguro de Cesantía.

En el modelo en niveles (1) se observa que un aumento del 1% de las remuneraciones provocaría una disminución de un 0,442% del número de cotizantes. Cuando se estima en primeras diferencias, se observa efectos que van desde una disminución de 0,340% a 0,347% (columna 2 y 4) para aquellas empresas que no estuvieron presentes durante todo el periodo (menos de 120 meses), y una disminución del número de cotizantes entre 0,400% y 0,401% (columna 3 y 5) para aquellas que estuvieron presentes todo el periodo (120 meses), ante el aumento de las remuneraciones en un 1%.

Consideraciones

Las empresas pueden ajustarse a nuevos costos vía salarios, así como también pueden hacerlo vía horas trabajadas o el uso de las horas extraordinarias.
Estos efectos calculados son una cota superior del efecto total de corto plazo que no considera el efecto de en cuánto valora el trabajador este beneficio. Además, no se consideran los ajustes que pueden hacer las empresas a estos aumentos, desde salarios hasta horas trabajadas. Éste es solo el efecto en empleo formal, es probable que parte de este menor nivel de cotizaciones se pueda ir a informalidad.

Impacto en el Empleo[17]

Mencionamos anteriormente que en promedio un 36% de los trabajadores que trabajan en la cosecha la abandona antes de tiempo, con esta indemnización este porcentaje bajará. Para lo que sigue haremos la estimación del impacto bajo tres escenarios, un primer escenario de **"menor impacto"** donde el efecto es bajo en la caída del abandono de la cosecha, específicamente el abandono cae a 30%. El segundo escenario **"base"** donde el abandono cae en un 25%, y finalmente el escenario de **"mayor impacto"** donde el abandono llega a un 20%.

[17] La metodología de los escenarios planteados se explican en la sección n°2 del Apéndice del presente documento.

Esta medida impacta solamente a los trabajadores a Plazo Fijo, por Obra o Faena que fueron 124 mil a diciembre del 2016 y beneficia solamente a los que terminan la cosecha, ya que los que la abandona antes del fin no se benefician de esta indemnización. Finalmente los trabajadores indefinidos no se benefician de esta indemnización y la estimación del impacto tampoco asume nada respecto al cambio en la composición de ambos grupos.

Dado que la indemnización representa un 8,3% del salario mensual del trabajador, con la elasticidad presentada en el modelo n°1 de la tabla n°15[18], y bajo los distintos escenarios mencionados, es posible estimar que el impacto que existirá en el empleo será entre los 3.200 (en el escenario de "menor impacto") y 3.700 puestos de trabajo (en el escenario de "mayor impacto").

Este impacto es una cota superior del efecto final, porque no asume gradualidad y tampoco asume nada respecto a qué parte del mayor costo se traspasará a salario.

Saluda atentamente a Ud.,

REPUBLICA DE CHILE MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL MINISTRA

ALEJANDRA KRAUSS VALLE

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[18] Acorde al modelo n°1 de la tabla 15 el aumento en el 1% de las remuneraciones provocaría una disminución del 0,442% en el número de cotizantes del sector agrícola.

VI. APÉNDICE

Sección n°1

El modelo general que se presenta en este documento se utilizó para estimar el impacto que un mes más de trabajo, con el mismo empleador, tienen en las remuneraciones de los trabajadores agrícolas de temporada. Dicho modelo se construyó a partir de los datos administrativos presentados en la Base del seguro de Cesantía del mes de junio del año 2017.

En favor de considerar la temporalidad que existe dentro del sector agrícola, se consideraron las cotizaciones al seguro de cesantía de parte de todos los trabajadores y trabajadoras que se desempeñaron en actividades de cultivo o elaboración de frutas, legumbres y hortalizas durante los meses de enero a diciembre del 2016, tanto de manera continua como discontinua.

Modelo general

$$Ln\,(salario_i) = \beta_1 Sexo_i + \beta_2 Meses\,Trabajados_i + \beta_3 Tipo\,de\,contrato_i + \beta_4 d_a + \beta_5 d_p + \beta_6 d_{med} + \beta_7 d_g + \beta_8 edad_i + \beta_9 edad^2{}_i$$

Las variables utilizadas en el modelo corresponden al:

$Ln\,(salario_i)$: Logaritmo natural del salario promedio del trabajador i, según su tipo de contrato, tamaño y sector de la empresa en la que trabajó y su sexo. Se obtiene del nivel de remuneraciones por el cual el empleador realiza las cotizaciones al seguro de cesantía.

$Sexo_i$: Sexo del trabajador i, donde 1 corresponde a trabajadores hombres y 0 a trabajadoras mujeres.

$Meses\,Trabajados_i$: Corresponde al nivel de cotizaciones, continuas o discontinuas, al seguro de cesantía que realizó un mismo empleador para el trabajador i en el año 2016. En este caso, se agruparon a los trabajadores por el nivel de cotizaciones que tenían con un mismo empleador (grupos de 1 a 12), considerando la contabilización de RUT únicos por nivel de cotizaciones. Sólo en aquellos casos en que la persona cotizó con distintos empleadores, en distintos grupos de cotización –por ejemplo, cotizó 5 veces con un mismo empleador, pero 3 veces con otro- se contabiliza en dos grupos distintos.

$Tipo\,de\,contrato_i$: Contrato con el cual mantiene una relación laboral el trabajador y su empleador, donde 1 corresponde a contratos indefinidos y 0 a contratos a Plazo Fijo, por Obra o Faena. En los casos en que los trabajadores cambiaron su tipo de contrato durante el año 2016, se consideró el contrato con el cual mantuvo una relación laboral más larga durante el año.

d_a: considera las actividades de cultivo o elaboración de frutas, legumbres y hortalizas que realizaron los trabajadores agrícolas durante los meses de enero a diciembre del 2016[19], donde 1 representa las actividades de cultivo y 0 la elaboración de frutas. En los casos en que los trabajadores cambiaron de sector durante el año, se consideró aquel con el cual mantuvo una relación laboral más larga durante el año.

[19] Se utilizaron las actividades económicas asociadas a Actividades de Cultivo –correspondiente a los códigos de actividad económica: 011111 al 011159, 011191 al 011220 y, finalmente, del 011250 al 011340 del SII– y a la Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas –correspondiente al código 151300 del SII– para realizar los cálculos que hacen referencia a este concepto.

d_p: considera a las pequeñas empresas de los sectores previamente descritos, donde 1 representa que el trabajador i realiza sus labores en una pequeña empresa y 0 es que no.

d_{med}: considera a las medianas empresas de los sectores previamente descritos, donde 1 representa que el trabajador i realiza sus labores en una mediana empresa y 0 es que no.

d_g: considera a las grandes empresas de los sectores previamente descritos, donde 1 representa que el trabajador i realiza sus labores en una empresa grande y 0 es que no.

$edad_i$: considera la edad del trabajador i durante el año 2016. En este caso se consideraron trabajadores entre 18 años hasta aquellos que cumplieron hasta 65 años durante el 2016.

$edad^2$: considera la edad al cuadrado del trabajador i durante el año 2016. En este caso se consideraron trabajadores entre 18 años hasta aquellos que cumplieron hasta 65 años durante el 2016.

La estimación del modelo general permite identificar en qué nivel las remuneraciones de un trabajador se ven afectadas por características personales y condiciones de trabajo, especialmente por el nivel de continuidad que presenta el trabajador con un mismo empleador. Es por eso que se realizaron estimaciones también para trabajadores con contrato indefinido y a plazo fijo por separado.

Sección n°2

Esta sección explica la metodología utilizada para calcular el impacto que tendrá en el empleo la promulgación de este Proyecto que incorpora una regla en que los trabajadores agrícolas de temporada tendrán derecho a una indemnización si el contrato por obra o faena hubiere estado vigente por un mes o más, en caso que la terminación de los servicios se produzca por conclusión del trabajo que le dio origen o por necesidades de funcionamiento de la empresa.

Tal como se mencionó a lo largo del documento, la medida que aquí se plantea impacta solamente a los trabajadores agrícolas contratados por Obra o Faena (acorde a los datos presentados son 124.481 trabajadores) y beneficia solamente a los que terminan la cosecha, ya que los que la abandona antes del fin no se benefician de esta indemnización. Sin embargo, a pesar de la creación de este incentivo, existe un tipo de trabajadores que seguirá trabajando en distintos predios agrícolas en búsqueda de la maximización de su ingreso. Esto presenta como consecuencia que el incentivo a extender la relación laboral con el empleador hasta el final de la temporada, por el simple hecho de acceder a una indemnización por mes trabajado, no les sea suficientemente atractivo por tanto la política no impacte directamente a todos los trabajadores con contrato por obra o faena. Bajo este supuesto, se plantean 3 escenarios que reconocen la existencia de este tipo de trabajadores.

Para efectos del cálculo, sabemos que la indemnización representa un 8,3%[20] del salario mensual del trabajador y que la elasticidad presentada en el modelo n°1 de la tabla n°15[21] establece

[20] Este 8,3% corresponde a la razón entre el monto de la indemnización ($238.416) y la remuneración total que recibe el trabajador durante los 6 meses de empleo ($2.860.993), cifras del ejemplo n°2 de la sección c "Beneficios para la empresa y el trabajador agrícola"

[21] Acorde al modelo n°1 de la tabla 15 el aumento en el 1% de las remuneraciones provocaría una disminución del 0,442% en el número de cotizantes del sector agrícola.

que un aumento en el 1% de las remuneraciones provocaría una disminución del 0,442% en el número de cotizantes del sector agrícola, lo que nos permite calcular el efecto en el empleo que tendría un aumento en las remuneraciones:

Efecto porcentual del aumento de las remuneraciones en el empleo

$$8{,}3\% * (-0{,}442) = -3{,}7\%$$

Considerando la evidencia presentada en el documento, donde la cantidad de trabajadores agrícolas de temporada que deja la faena fluctúa entre un 22% y 50%, se establecen 3 escenarios que modificarían este rango debido a la creación de una indemnización.

Escenario de "menor impacto": Proxy de renuncia a la faena del 30%
Estimación:

$$124.481 * \left(1 + 3{,}7\% * (1 - 30\%)\right) - 124.481 = 3.226$$

En este escenario, el impacto en el empleo sería de los 3.226 puestos de trabajo.

Escenario de "bajo": Proxy de renuncia a la faena del 25%
Estimación:

$$124.481 * \left(1 + 3{,}7\% * (1 - 25\%)\right) - 124.481 = 3.456$$

En este escenario, el impacto en el empleo sería de los 3.456 puestos de trabajo.

Escenario de "mayor impacto": Proxy de renuncia a la faena del 20%
Estimación:

$$124.481 * \left(1 + 3{,}7\% * (1 - 20\%)\right) - 124.481 = 3.686$$

En este escenario, el impacto en el empleo sería de los 3.686 puestos de trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



ALEJANDRA KRAUSS VALLE
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL