

32

A P O R T E   A L   D E B A T E   L A B O R A L

# Sindicatos y negociación colectiva en el sector agrario. O'Higgins y Maule





---

\* Esta investigación fue realizada durante el 2013.

32

A P O R T E   A L   D E B A T E   L A B O R A L

# Sindicatos y negociación colectiva en el sector agrario. O'Higgins y Maule\*

VERONICA RIQUELME GIAGNONI  
Psicóloga y Geógrafa  
Mayo de 2015

***Sindicatos y negociación colectiva en el sector  
agrario. O'Higgins y Maule***

es una publicación del Departamento de  
Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: 253.988  
ISBN: 978-956-9661-08-2

Dirección del Trabajo  
Agustinas 1253  
Teléfono (56) 226749300  
[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

**IMPRESIÓN**

Andros Impresores

Santiago de Chile, mayo de 2015  
Impreso en Chile

# INDICE

Introducción .....	7
Metodología .....	11
<b>PRIMERA PARTE</b>	
Breves antecedentes históricos .....	17
La estructura agraria	
La organización en el campo	
Las movilizaciones	
La precariedad laboral en el sector agrícola y sus efectos en la organización de los trabajadores .....	27
Una aproximación al concepto de precariedad	
La estabilidad del empleo en el campo: los trabajadores permanentes disminuyen	
La cobertura de la seguridad social y los ingresos del trabajo	
La institucionalidad laboral: las normas sobre sindicalización y negociación colectiva en el agro .....	37
La estructura sindical	
La función del sindicato	
El derecho a negociar colectivamente y la unidad de negociación	
El tipo de instrumentos de negociación en la agricultura	
<b>SEGUNDA PARTE</b>	
El sindicalismo y la negociación colectiva en las regiones del Maule y O'Higgins .....	49
Las regiones del estudio: breves elementos de contexto	
Regiones del Maule y O'Higgins: el sindicalismo agrario del siglo XXI	
La negociación colectiva en el agro en las regiones del Maule y O'Higgins: principales características	
La visión desde las empresas del sindicalismo y la negociación colectiva	
Los otros sindicatos: un espacio de defensa para los más precarios	
Conclusiones .....	89
Agradecimientos .....	93
Bibliografía .....	95
Anexo .....	99



## INTRODUCCION

El modelo actual de relaciones laborales colectivas en Chile continúa en lo esencial, según el diseño del Plan Laboral de 1979, en este sentido es de interés indagar respecto de la situación actual de las relaciones laborales en el campo. El sector silvoagropecuario tuvo un fuerte dinamismo organizacional de los trabajadores en el período anterior a 1973, proceso que fue bruscamente interrumpido tras el golpe de Estado.

Asimismo, uno de los efectos más significativos de la modernización que se ha llevado a cabo en la agricultura en Chile en las últimas décadas ha sido el surgimiento y proliferación de los trabajadores asalariados temporales. Hoy constituyen una proporción muy importante de la mano de obra, imprimiendo una característica esencial al funcionamiento del mercado del trabajo en las áreas rurales. Y desde el punto de vista organizacional, en la actualidad este colectivo no tiene las condiciones para organizarse sindicalmente, ni menos negociar en forma colectiva.

La presente investigación está referida a dos instituciones fundamentales de las relaciones laborales colectivas –la sindicalización y la negociación colectiva– en un sector económico específico como es la agricultura, en dos regiones de Chile Central, el Maule y O’Higgins.

Las regiones en las que se desarrolla la indagatoria tienen una marcada vocación agrícola, su orientación económico-laboral está concentrada principalmente en la fruticultura y la vitivinicultura, con un claro perfil agroexportador. En ambas regiones el empleo agrícola es el que tiene un mayor peso –27,1% en O’Higgins y 28,4% en el Maule<sup>1</sup>–, asimismo es la actividad económica regional más importante. En este sentido, la información que provea el estudio apunta a obtener un diagnóstico actualizado sobre las relaciones laborales en el agro que permita evaluar entre otras: las fortalezas y falencias de las organizaciones y sus capacidades de negociación en un sector que ha sido económicamente muy exitoso por varias décadas.

---

1 INE, Informe Económico, octubre-diciembre, 2012.

El estudio busca avanzar en el cumplimiento de la misión institucional y sus objetivos, contribuyendo al desarrollo de estrategias y políticas regionales pertinentes que promuevan la sindicalización y la negociación colectiva del sector. Y específicamente con la línea de relaciones laborales y con su misión que busca “promover el ejercicio pleno de la libertad sindical (...), que permita relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales”, aportando con información específica de un sector en el que la organización sindical y la negociación colectiva revisten características particulares tanto por los principales rasgos del empleo en la agricultura, el marco normativo y la historia de las organizaciones de los trabajadores del campo.

El texto está estructurado basándose en dos partes. La primera contiene algunos breves antecedentes históricos acerca de la estructura agraria y su relación con las organizaciones y las movilizaciones de los trabajadores en el campo antes de 1973. Incluye un capítulo sobre la realidad actual respecto de la precariedad laboral en el sector agrícola y los efectos de esta en la organización de los trabajadores. Y otro capítulo sobre las normas sobre sindicalización y negociación colectiva en el agro. Todos estos antecedentes sirven para contextualizar la situación actual de la sindicalización y de la negociación colectiva en el campo en Chile.

La segunda parte incluye los resultados de la investigación empírica realizada en las regiones del estudio, O’Higgins y el Maule. Un primer capítulo busca caracterizar a las regiones desde un punto de vista económico, su profunda vocación agroexportadora y del empleo regional. De acuerdo con entrevistas a los actores laborales, los siguientes acápite dan cuenta del estado actual de la sindicalización, la negociación colectiva y las relaciones laborales, sus fortalezas y debilidades, sus resultados y sus principales desafíos.

Si bien el Departamento de Estudios ha realizado variadas investigaciones sobre sindicalismo y negociación colectiva, prácticamente en ninguna se ha abordado el tema en el sector agrario<sup>2</sup>. También, hay pocos estudios recientes que aborden el tema del sindicalismo en el agro en Chile, lo mismo ocurre con la negociación colectiva, lo que hace que sea de interés conocer su situación en este caso en dos regiones con un porcentaje significativo de su población dedicada al trabajo asalariado en la agricultura.

---

2 Una excepción aunque lo trata tangencialmente es el Aporte al Debate laboral N° 3, Diagnóstico sobre Sindicalismo en Regiones. Espinosa, Malva y Yanes, Hugo. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1998.

Finalmente, la información recabada busca ser un aporte también a los actores laborales y sus organizaciones y a los centros de estudios ligados a las investigaciones agrarias y a las relaciones colectivas en el trabajo.



## METODOLOGIA

El objeto de estudio está referido a dos instituciones de las relaciones laborales colectivas –la sindicalización y la negociación colectiva– en un subsector económico específico como es la agricultura<sup>3</sup>, en las regiones del Maule y de O'Higgins.

El objetivo general de la presente investigación es caracterizar a las organizaciones sindicales y los procesos de negociación colectiva en el sector agrícola de las regiones de O'Higgins y del Maule.

Los objetivos específicos son:

- a) Identificar los rasgos principales que caracterizan la sindicalización del agro en las regiones del estudio.
- b) Caracterizar a los trabajadores que son parte de los sindicatos del sector agrícola y los tipos de sindicatos a los que se adscriben.
- c) Caracterizar a las empresas agrícolas en las que existen organizaciones sindicales (tamaño, antigüedad, rubros productivos, orientación al mercado externo o interno, etc.).
- d) Caracterizar la negociación colectiva (tipo de instrumentos colectivos más utilizados, tipos de negociación realizadas, entidades negociadoras, entre otras).
- e) Analizar los instrumentos colectivos suscritos, identificando los tipos de cláusulas más frecuentes, los acuerdos originales y los principales beneficios obtenidos.
- f) Determinar la calidad de las relaciones laborales entre la empresa y el sindicato: disposición al diálogo, nivel de conflictividad en el sector agrícola, existencia de prácticas antisindicales, desleales y abuso al derecho a la sindicalización.

La investigación es de carácter descriptiva y buscó cuantificar y caracterizar –a partir de los registros administrativos, de la aplicación de una entrevista

---

3 El subsector agrícola es parte de la Rama de Actividad Económica denominada Agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

semiestructurada a una muestra de dirigentes sindicales y de analizar los instrumentos colectivos suscritos– la sindicalización y la negociación colectiva en el sector agrícola en las regiones de O’Higgins y del Maule. En forma adicional, por medio de entrevistas a los representantes de empresas con sindicatos se quiso conocer su visión de las relaciones laborales.

La información utilizada provino de dos fuentes:

Secundaria:

- a. Registros administrativos de la Dirección del Trabajo.
- b. Revisión y sistematización de bibliografía (del sector estudiado, histórica y actual, sobre las relaciones laborales colectivas, sindicalismo y negociación colectiva).

Primaria:

- a. Entrevistas a dirigentes sindicales de las organizaciones vigentes.
- b. Entrevistas a representantes de empresas con sindicatos.
- c. Contratos y convenios colectivos vigentes 2012.

La unidad de análisis son los sindicatos vigentes y activos y los instrumentos colectivos que estaban vigentes el 2012, del subsector agrícola en las regiones de O’Higgins y del Maule. Y la unidad de información son los dirigentes sindicales pertenecientes a las organizaciones sindicales vigentes y activas, a marzo de 2013, del subsector.

La recolección de la información primaria se realizó sobre la base de:

- i. Una muestra representativa de dirigentes sindicales<sup>4</sup> a quienes les fue aplicada una entrevista semiestructurada mediante un muestreo de tipo aleatorio, según tipos de sindicatos (de empresa, de establecimiento, interempresa, independiente y transitorio).  
De un total de 105 organizaciones sindicales vigentes fueron entrevistadas 54 directivas, representantes de igual número de sindicatos, equivalentes al 50% del total de sindicatos.
- ii. Una muestra de representantes de empresas con sindicatos, seleccionados aleatoriamente, a quienes les fue aplicado un cuestionario semiestructurado. Once empresas individuales y un dirigente gremial del rubro agrícola fueron entrevistados.

---

4 El dirigente sindical a entrevistar fue de preferencia el presidente de la organización o el miembro de la directiva más antiguo en el sindicato.

- iii. Análisis de los instrumentos colectivos vigentes a 2012. La revisión incluyó la totalidad de los instrumentos vigentes: 77 contratos y convenios colectivos.

La técnica utilizada fue la entrevista semiestructurada. La entrevista a los dirigentes sindicales buscó obtener información y conocer sus percepciones y visiones respecto de las relaciones laborales, de la organización y la negociación colectiva en el campo, sus objetivos, dificultades, principales demandas, conflictividad y los tipos de trabajadores que se adscriben a ellas. Las entrevistas a los representantes de las empresas, tuvo como objetivo conocer la visión desde la empresa de las relaciones laborales. El análisis de una muestra de instrumentos colectivos permitió conocer los acuerdos más frecuentes por medio de la revisión de las cláusulas que se incluyen en los contratos o convenios suscritos.

Los instrumentos de recolección utilizados fueron:

- Una entrevista semiestructurada a los dirigentes sindicales de las organizaciones seleccionadas
- Una entrevista semiestructurada a los representantes de empresas seleccionadas
- Los contratos o convenios colectivos vigentes a 2012.





# Primera Parte



## BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS

La acción colectiva de los trabajadores del campo no es posible analizarla desligada de las importantes transformaciones de los últimos cincuenta años ocurridas en el agro chileno. Los cambios de la estructura agraria se pueden sintetizar como el paso de un sistema tradicional basado en la hacienda a un período de Reforma Agraria, en el que se redistribuyó la propiedad de la tierra. Y con posterioridad a 1973 hay una primera etapa de contrarreforma y luego una etapa de consolidación capitalista producto de cambios estructurales en la propiedad de la tierra y de la apertura externa que inició la economía chilena y especialmente el sector agrícola, durante la parte final de la década del setenta.

### LA ESTRUCTURA AGRARIA<sup>5</sup>

En Chile, antes de la década de los sesenta existía en las áreas rurales una estructura agraria tradicional, basada en una alta concentración de la propiedad de la tierra. Se calcula que en esos años el 80% correspondía a grandes haciendas, un 17% era de tamaño mediano y el 3% era de propiedad campesina<sup>6</sup>. Hasta esos años se conformó el llamado complejo latifundio-minifundio, el primero, heredero de la hacienda, mientras que el minifundio corresponde a la constitución de una pequeña propiedad en las áreas agrícolas más marginales desde un punto de vista productivo. En el plano social, el Chile rural estaba caracterizado por una elevada pobreza cuya expresión más palpable son las relaciones de trabajo basadas en el inquilinaje, en la hacienda tradicional.

- 
- 5 A continuación se expone una breve síntesis de la estructura agraria, las organizaciones campesinas y las principales movilizaciones en el sector antes de 1973. Más antecedentes entre otros en: Bengoa, J. (1982) Trayectoria del Campesinado Chileno. Documento de trabajo N° 8. Grupo de Investigaciones Agrarias (GIA), Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile; Bengoa, J. (1990) Historia Social de la Agricultura Chilena, Tomo II Haciendas y Campesinos. Ediciones SUR, Colección Estudios Históricos, Santiago, Chile; Gómez, S. (1982) Instituciones y Procesos Agrarios en Chile. Flacso y Clacso. Santiago, Chile; CETRA/CEAL (1985) Serie Historia del Movimiento Obrero. Tomo III, Nuevos actores sociales: Campesinos y Pobladores. Taller Nueva Historia; Salazar, G. y Pinto, J. (2012) Historia contemporánea de Chile II. Actores, identidad y movimiento. Lom Ediciones. Santiago, Chile.
- 6 Rivera, Rigoberto (1988). Estructura Agraria y Organizaciones Campesinas en Chile. Grupo de Investigaciones Agrarias (GIA). Santiago, Chile.

En 1962, a fin de evitar que la revolución cubana se expandiera por América Latina, Estados Unidos impulsó la Alianza para el Progreso que consistía en ayuda económica y social a condición de que se implementaran procesos de reforma agraria. Ello explica por qué bajo un gobierno de derecha, como el de Jorge Alessandri, sea promulgada la primera Ley de Reforma Agraria (Ley Nº 15.020), la que fue conocida como la “reforma de los maceteros” por su reducido alcance en cuanto a la superficie expropiada.

Más tarde durante el gobierno de Eduardo Frei Montalva, en 1967 se promulga la segunda Ley de Reforma Agraria (Ley Nº 16.640) que busca profundizar lo realizado por el gobierno anterior y que continúa de manera aún más acelerada en el gobierno de Salvador Allende. En todo el tiempo que duró el proceso de Reforma Agraria se expropió 58,7% de las tierras regadas, 43% del secano arable y 65,8% del secano no arable del país<sup>7</sup>.

Este proceso quedó bruscamente interrumpido a contar de septiembre de 1973, los cambios de la estructura agraria y las políticas gubernamentales de la época produjeron una reconversión productiva en la agricultura con una clara orientación a la exportación y con nuevas formas de producción capitalista. La denominada regularización de la Reforma Agraria tuvo diversas consecuencias respecto de la propiedad de la tierra y de la exclusión de un número significativo de campesinos.

En los primeros años del gobierno militar hay un período de contrarreforma y de devolución de tierras a los antiguos propietarios y a otros privados; este proceso alcanzó a alrededor de 70% de la tierra que había sido expropiada. Mientras que el resto de la superficie (29%) fue asignado a los antiguos campesinos (ex asentados) mediante la entrega de parcelas individuales.

Se produce entonces una liberalización del mercado de tierras y la conformación de una propiedad mayoritariamente de tamaño mediano. Pocos años más tarde la mayoría de los campesinos, salvo en excepciones muy contadas, deben rematar o vender sus parcelas por las deudas y escaso apoyo que reciben del Estado para producir.

Los procesos anteriores tuvieron como consecuencia la exclusión de una parte importante de los campesinos que habían sido parte de los asentamientos durante la Reforma Agraria, generándose una proletarización de la fuerza de

---

7 Gómez, Sergio (1982). Op. cit.

trabajo que es expulsada de los campos donde habían vivido toda su vida. Hay una reestructuración del poblamiento que existía en el campo hasta esos años, así van surgiendo los nuevos pobladores y villorrios rurales<sup>8</sup>. Una proporción significativa de los trabajadores asalariados de hoy, fundamentalmente los temporeros y temporeras, provienen de las transformaciones acaecidas en esos años.

## LA ORGANIZACION EN EL CAMPO

En 1910, José Bengoa señala que se pueden encontrar los primeros antecedentes de formación de sindicatos en el campo, surgieron inicialmente vinculados a los sindicatos urbanos y de la minería, a pesar de que no existía una legalidad que protegiera su constitución. La crisis del salitre y el retorno de los trabajadores de la pampa al campo, con una tradición sindical junto con la Federación Obrera de Chile (FOCH), fueron apoyos importantes en este proceso<sup>9</sup>. De hecho hasta la década del treinta, “los trabajadores agrícolas y los campesinos<sup>10</sup> (...) tenían impedimentos estructurales para organizarse. Los campesinos por su atomización y falta de apoyo externo; y los trabajadores de la hacienda porque uno de los supuestos del funcionamiento de estas era que la masa laboral no tuviera organización que representara autónomamente sus intereses”<sup>11</sup>.

En el período entre 1930 y principios de la década del sesenta hubo algunas manifestaciones sindicales en el campo, coincidiendo con las campañas presidenciales de la época. Alternadamente, diversas acciones administrativas o legales dificultaron enormemente las posibilidades de organización de los asalariados rurales<sup>12</sup>.

En 1932 hay una importante presión de los trabajadores por el reconocimiento de los sindicatos campesinos en el Código del Trabajo de 1931, sin embargo la fuerte oposición de los terratenientes llevó al gobierno de la época a suspender la constitución legal de sindicatos en el campo. En 1935 se funda la Liga Nacional

---

8 Bengoa, José (1982). Op. cit.

9 Bengoa, José (1983). El Campesinado Chileno después de la Reforma Agraria. Ediciones SUR, Colección Estudios Sociales. Santiago, Chile.

10 Los *trabajadores agrícolas* son aquellas personas cuyo trabajo habitual y continuo se realiza en el campo a cambio de un salario y una regalía, no poseen tierras. El *campesino* es definido como el obrero o empleado cuyo trabajo habitual y continuo se realiza en el campo, así como el ocupante, mediero, arrendatario, tenedor o dueño de tierras, siempre que lo sean respecto de una superficie no superior a la de la unidad agrícola familiar. (Definición extraída de la Ley N° 16.640).

11 Gómez, Sergio (1982, p.11). Op. cit.

12 Más antecedentes en Gómez, Sergio (1982). Op. cit.

de Defensa de los Campesinos Pobres y cuatro años más tarde se forma la Federación Nacional Campesina, que expresa las demandas por mejoras en las condiciones de vida y la aplicación del Código del Trabajo en el campo. En los años del Frente Popular hay un resurgimiento sindical campesino, de hecho en 1939 se crean más de 200 sindicatos y se presentan 652 pliegos de peticiones<sup>13</sup>.

En 1947 se promulgó la Ley N° 8.811<sup>14</sup> relativa a la organización sindical de los obreros agrícolas que se agregó al Código del Trabajo de 1931. Originalmente, esta legislación no distinguía entre sindicatos urbanos y rurales, sin embargo en los hechos existieron algunos sindicatos campesinos. La Ley N° 8.811, fue conocida coloquialmente como “la ley de no sindicación campesina”, en opinión del profesor Francisco Walker, esta ley restringía el principio de la libertad de asociación sindical, “se dan al sindicato agrícola escasas atribuciones; no puede federarse, sus directores no gozan de fuero, ningún obrero formará parte de más de un sindicato; la vida de la asociación sindical circunscrita a un solo fundo será débil, por carencia de recursos y pequeño número de miembros; la inmensa mayoría de los trabajadores agrícolas quedará fuera de los sindicatos, porque para que estos se constituyan se necesita de fundos que cuenten con más de 50 obreros”<sup>15</sup>.

Durante la década del cincuenta, la Iglesia Católica juega un rol muy importante en el apoyo a los campesinos, así en 1952 nace la Federación Sindical Cristiana de la Tierra y en la localidad de Molina se desarrolla un importante movimiento que da lugar a una huelga emblemática en 1953.

En los sesenta los sindicatos campesinos eran casi inexistentes en el campo chileno, es así como hasta 1964 había 24 organizaciones que reunían solo al 0,7% de toda la población rural de Chile. Sin embargo, existían sindicatos *de facto* que no estaban registrados en las estadísticas oficiales<sup>16</sup> y comienza a surgir una actividad campesina que da lugar a varias organizaciones muy relevantes para los años que siguen: la Federación Campesina e Indígena, la Unión de Campesinos Cristianos (UCC) y la Asociación Nacional de Organizaciones Campesinas (ANOC)<sup>17</sup>.

---

13 CETRA/CEAL (1985). Op. cit.

14 En dicha ley se establece que: “el sindicato agrícola podrá constituirse en toda propiedad de este carácter que tenga más de 20 obreros mayores de 18 años, con más de un año de servicios consecutivos en el mismo predio, y que represente el 40% a lo menos de los obreros del respectivo fundo; 10 obreros deben saber leer y escribir”.

15 Walker, Francisco (1946-1947). Ley sobre Organización Sindical de los Obreros Agrícolas en Chile. Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. <http://www.analesderecho.uchile.cl/index.php/ACJYS/article/viewArticle/4281/4171>.

16 Gómez, Sergio (1982). Op. cit.

17 Bengoa, José (1985). Op. cit.

Paralelamente y junto con iniciar el proceso de Reforma Agraria, en 1967 se promulgó la Ley sobre Sindicalización Campesina (Ley N° 16.625) la que tuvo como consecuencia un gran dinamismo de diversas formas de organización social presentes en la sociedad rural chilena. Esta ley actuó como un poderoso incentivo para la aparición de una enorme cantidad de movimientos campesinos de reivindicación social, a través de la sindicalización. Con la promulgación de esta iniciativa legal, la proporción de trabajadores rurales afiliados a organizaciones laborales aumentó de 0,7% a 24,6% en 1973 con un total de 220.859 afiliados. Se estima que en esos años la totalidad de los que potencialmente podían organizarse pertenecían a algún sindicato. Los sindicatos de trabajadores agrícolas<sup>18</sup>, “cuya base de constitución del sindicato era la comuna (división territorial de carácter administrativo) o un espacio territorial más extenso, excluyendo de esta manera la sujeción del sindicato a la empresa o, en este caso al predio agrícola. Asimismo, el nivel de negociación colectiva se definía por el sindicato”<sup>19</sup>. Estas organizaciones de trabajadores se encontraban a su vez integradas a las federaciones provinciales y estas a las confederaciones nacionales<sup>20</sup>.

Como lo señalan Gómez y Echenique, “el movimiento sindical jugó un doble papel como instrumento modernizador de la estructura agraria prevaleciente durante este período y como factor de redistribución de ingresos. Este doble papel operó básicamente vía la presión a través de los sindicatos comunales y las federaciones provinciales, donde los trabajadores de los diferentes predios nivelaron sus condiciones de trabajo y de vida de acuerdo a los estándares prevalecientes en los mejores predios de la zona. (...) operó como un elemento de ruptura del orden social tradicional en el campo y como mecanismo de participación de un sector social hasta entonces completamente excluido” (Gómez y Echenique, 1988 pág. 45)<sup>21</sup>.

El siguiente cuadro, construido basándose en el trabajo del sociólogo Patricio Frías (2008), da cuenta del fenómeno de la afiliación sindical agrícola en distintos

- 
- 18 De acuerdo con la Ley N° 16.625, “deberán ser formados por un mínimo de 100 personas que trabajen en un mismo o distintos fundos, empresas o predios. Este mínimo podrá ser rebajado hasta 25 trabajadores que laboren en un mismo o distintos fundos, cuando las necesidades de agremiación de los trabajadores o las circunstancias o características de la región así lo aconsejen, previa autorización de la Dirección del Trabajo, otorgada en conformidad al Reglamento”.
- 19 Rojas, Irene (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral. En *Revista Ius at Praxis*, año 13 N° 2. Chile. Pág. 201.
- 20 Gómez, S. (2001) Democratización y globalización: nuevos dilemas para la agricultura chilena y sus organizaciones rurales. En: *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* Norma Giarraca (comp.) CLACSO, Buenos Aires.
- 21 Gómez, S. y Echenique, J. (1988). *La Agricultura Chilena. Las dos caras de la modernización.* FLACSO y AGRARIA, Santiago, Chile.

períodos anteriores e inmediatamente posteriores a la dictación de la ley sobre sindicalización campesina. La Central Única de Trabajadores (CUT) es fundada en 1953 y aunque sus bases fueron fundamentalmente obrero-industriales y del sector público, también la integraron sindicatos del sector agrícola. En el cuadro se refleja el exponencial crecimiento de la afiliación sindical en el sector, que llega a su punto más alto, como ya se indicaba en el año 1973<sup>22</sup>.

**Tabla 1**  
Afiliación sindical de la rama de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, varios años

	Número de sindicatos	Número de socios
1947	0	0
1955	22	1.827
1958	28	2.030
1964	24	1.652
1970	180	143.152
1973	s/i	220.859

Fuente: Frías, P. *Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI* y Gómez, S. (1982) *op. cit.*

En esos años, en 1967 se formaron las tres grandes confederaciones campesinas de nivel nacional: la Confederación Libertad y la Triunfo Campesino, ambas de orientación cristiana, y la Confederación Ranquil, de orientación izquierdista. Posteriormente, en 1969 se forma la confederación Provincias Agrarias Unidas y en 1971 la confederación Triunfo Campesino se escinde y se forma la confederación Unidad Obrero Campesina, mientras que en Santiago, vinculada a la Iglesia, se organiza la federación provincial Sargento Candelaria.

Existen diversas visiones respecto de la emergencia del sindicalismo rural, por una parte algunos enfatizan la fuerte dependencia con el Estado, especialmente por el proceso de reforma agraria que estaba desarrollándose en esos años. Sin embargo, otros historiadores como Salazar y Pinto (2012) si bien coinciden con esta posición, en el sentido de que fue un proceso que es iniciado desde arriba, desde el Estado, señalan que: "La Reforma Agraria abrió los cauces para expresar anhelos, rebeldías que llevaban largo tiempo incubándose y que se hicieron explícitas cuando los campesinos se sintieron respaldados por personas e instituciones que venían de afuera, asegurándoles la irreversibilidad del

---

22 Frías, Patricio (2008). *Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*. Coediciones Clacso, OIT, Universidad Central. Santiago, Chile.

proceso... El orden hacendal fue desafiado. Los trabajadores rurales se atrevieron a exigir sus derechos políticos y sociales, incluso el acceso a la tierra<sup>23</sup>.

José Bengoa, en cambio, plantea que antes de la ley de sindicalización, la organización sindical se concentra en los fundos grandes y son los inquilinos y voluntarios, es decir, trabajadores permanentes los que son más activos. Sus reivindicaciones son básicamente salariales y no aparece la petición de la tierra, hasta que se inicia la Reforma Agraria. Comienza a surgir un "sindicalismo diferente al que existía en el período anterior. Este era un sindicato más independiente del Estado, de los partidos políticos, del aparato gubernamental. Si bien la ley le da una fuerza muy grande al sindicalismo, por otra parte le pone los límites sobre el terreno en que se puede mover. Le 'marca la cancha' en que debe jugar el conflicto campesino, establece los sistemas y mecanismos para resolver cualquier tipo de problemas... La ley de sindicalización marca en muchas formas al sindicato campesino que conocemos hoy día"<sup>24</sup>.

Paralelamente a la emergencia de sindicatos, en esos años, especialmente entre 1966 y 1970, también hubo un fuerte movimiento de cooperativas campesinas que agrupaban a pequeños productores y minifundistas y se crearon organismos estatales que favorecieron el desarrollo del cooperativismo especialmente en las áreas rurales y pesqueras<sup>25</sup>.

Otras instancias de participación fueron creadas en 1970, el gobierno de la Unidad Popular dicta el decreto supremo número 481 que crea el Consejo Nacional Campesino y los Consejos Zonales Campesinos, en los que estaban representadas todas las organizaciones campesinas: cooperativas, sindicatos y asentamientos. Allí se discutía la política agraria a seguir y las estrategias respecto de la reforma agraria que estaba en aplicación. La falta de recursos y el rol definido, básicamente de asesoría, significó que al poco tiempo fueron superados por los llamados "*consejos por la base*" los que fueron mucho más activos y con objetivos más amplios que los que establecían los "*consejos por decreto*".

En el plano organizacional y luego del año 1973, se prohíbe a nivel general la actividad sindical y posteriormente se deroga la ley de sindicalización campesina. El Plan Laboral de 1979, por medio del D.L. N° 2.756 sobre Organizaciones

---

23 Salazar, Gabriel y Pinto, Julio (2012, pág. 106). Op. cit.

24 Bengoa, José (1985, pág.181). Op. cit.

25 Pérez, Ernesto et. al. (2003). Situación actual del cooperativismo en Chile. Programa Interdisciplinario de Estudios Asociativos Pro-Asocia, U. de Chile, Santiago.

Sindicales y el D.L. N° 2.758 sobre Negociación Colectiva, impuso una serie de restricciones a los derechos laborales de los trabajadores, especialmente en el ámbito de los derechos colectivos.

Para el sector agrario significó la eliminación del sindicato de trabajadores agrícolas o como se le llamaba coloquialmente *sindicato comunal*, el que es reemplazado por el de predio, de acuerdo con el artículo 9 del D.L. N° 2.756, cada predio agrícola se considerará como una empresa. Es decir, se cambian los sindicatos cuya base era de tipo territorial por el sindicato de empresa. En este sentido para constituir un sindicato de empresa se requería un mínimo de 25 trabajadores, que representaran a lo menos el 10% de los que prestaban servicio en ella. En las empresas en que laboraban menos de 25 trabajadores podían constituir un sindicato ocho de ellos, siempre que representaran más del 50% del total de sus trabajadores. También se prohíbe que las Federaciones y Confederaciones participen en las negociaciones colectivas.

En el campo, a pesar de la modernización productiva y del fuerte proceso de asalarización de la mano de obra agrícola, junto con algunas modificaciones legislativas, no ha existido un aumento en la participación sindical como lo hubo a principio de los setenta. Los cambios en la composición del empleo rural, dado por un significativo aumento en la proporción del empleo temporal, respecto del empleo permanente han restringido fuertemente la acción tradicional de los sindicatos agrícolas.

A partir de la década de los 80, algunas organizaciones comenzaron a reactivarse promovidas por la Iglesia Católica y algunas ONG que trabajaban en el campo. En esos años se formaron asociaciones gremiales campesinas de pequeños productores, de campesinos pobres y algunos sindicatos. Las asociaciones gremiales en 1990 afiliaban a 25.765 campesinos y en el 2000 llegaban a casi 30.000 pequeños agricultores<sup>26</sup>.

Una mención aparte son otras formas organizativas distintas a los sindicatos que empiezan a surgir a mediados de la década del ochenta y que expresan las nuevas realidades del campo. Se crean asociaciones gremiales de productores, organizaciones de mujeres, fundamentalmente de trabajadoras temporeras y pequeñas productoras. En 1998 nace la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (Anamuri) que ha desarrollado una importante labor hasta hoy, poniendo en la agenda temas y problemas que afectan a las mujeres del

---

26 Gómez, Sergio (2002). Organización campesina en Chile: Reflexiones sobre su debilidad actual. Revista Austral de Ciencias Sociales N° 6, Valdivia.

agro. A nivel local también ha habido distintas organizaciones de mujeres, generalmente de temporeras agrícolas, que representan formas asociativas no tradicionales y acordes con las nuevas condiciones de vida del medio rural.

## LAS MOVILIZACIONES

Junto con el surgimiento del movimiento campesino durante el siglo XX hubo importantes movilizaciones relacionadas con los períodos de mayor actividad. Un hecho significativo es el levantamiento de Ranquil en 1934, que significó que más de un centenar de campesinos e indígenas perdiera la vida producto de la represión. Los propietarios agrícolas comenzaron a desplazar a los colonos pobres, provocando la resistencia campesina que terminó en el desalojo de las tierras y en una masacre por parte de carabineros.

En la localidad de Molina, en 1952 y 1953, un gran movimiento de 2.000 trabajadores asalariados de 30 fundos viñateros, con el apoyo de profesionales locales y el obispo de Talca, celebraron el Primer Congreso Sindical de Obreros de Molina en el que resolvieron constituir sindicatos por la vía legal o extralegal y presentar pliegos de peticiones a la parte patronal. La oposición de los empleadores provocó que el 1 de diciembre de 1953 realizaran un paro de 24 horas y posteriormente una huelga que tuvo repercusión nacional. La huelga de Molina es un hito en el desarrollo sindical agrario<sup>27</sup>.

De la misma forma en que aumentaron las organizaciones sindicales campesinas, a partir de 1967, las movilizaciones protagonizadas por ellas también lo hicieron: de 826 huelgas realizadas entre 1960 y 1966, la radicalización del conflicto agrario llevó a que en 1969 hubiera 1.127 huelgas y en 1971 se llevaran a cabo 1.758 huelgas<sup>28</sup>.

En síntesis, la sociedad rural que se había caracterizado por un movimiento campesino con una expresión más bien limitada de sus intereses y demandas hasta antes del inicio del proceso de reforma agraria, pasó a tener una activa participación de los distintos actores que la integraban por medio de una gran diversidad de organizaciones y una enorme movilización social de los trabajadores del campo que terminó abruptamente en septiembre de 1973.

27 Bengoa, José (1985). Op. cit., CETRA/CEAL (1985). Op. cit.

28 Irrázaval, Rafael (1979). Reforma Agraria en Chile. En: Ciencia e investigación Agraria, Vol. 6 N° 1 Enero-Marzo. PUC, Escuela de Agronomía, Santiago, Chile.



## LA PRECARIEDAD LABORAL EN EL SECTOR AGRICOLA Y SUS EFECTOS EN LA ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES

La modernización de las empresas del agro, fundamentalmente aquellas ligadas a la agroexportación y a la vitivinicultura, no ha estado acompañada en el plano de las relaciones laborales colectivas a un proceso paralelo de desarrollo, el que se manifiesta en una sindicalización en general escasa y una negociación colectiva extremadamente débil. Basándose en este estado de situación, cabe preguntarse por ¿cuáles son los rasgos esenciales que caracterizan a la sindicalización y la negociación colectiva en el sector agrícola? y ¿cuáles son los determinantes que podrían explicar la baja afiliación sindical de los trabajadores asalariados agrícolas?

Si bien hay razones de tipo históricas que explican en parte la debilidad de la sindicalización es necesario agregar que la situación en el agro es una expresión más acentuada de lo que ocurre en el país en general<sup>29</sup>. Desde un punto de visto analítico interesa identificar aquellos factores específicos que ayudan a responder las interrogantes arriba planteadas. Hay características de la inserción laboral y el tipo de empleo de los asalariados agrícolas, que estarían influyendo respecto de una mayor o menor propensión a sindicalizarse. Asimismo, interesa tomar como base para el análisis la institucionalidad laboral, específicamente el marco normativo respecto de las organizaciones sindicales y la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas.

El empleo asalariado en la agricultura tiene como característica principal su precariedad que se manifiesta de diversas formas. En este sentido se utilizará como primer eje del marco analítico la *precariedad laboral*, entendida como un fenómeno dinámico, como un proceso multidimensional que se manifiesta mediante distintos aspectos económicos, sociales y jurídicos.

El segundo eje de análisis está referido a la institucionalidad laboral, especialmente las normas referidas a los trabajadores agrícolas y sus derechos

---

29 En 2012, la tasa de sindicalización a nivel nacional de los asalariados del sector privado era de un 16,6% y solo 11 trabajadores de cada 100 negociaban colectivamente. Ver Compendio de Series Estadísticas 1990-2012, Dirección del Trabajo.

colectivos que actualmente están vigentes en Chile, identificando sus alcances y limitaciones respecto de la sindicalización y la negociación colectiva.

A continuación es posible plantear las siguientes hipótesis a ser verificadas durante el proceso de investigación:

- La precariedad laboral que caracteriza la inserción al empleo de los asalariados agrícolas, cuyo rasgo principal es la inestabilidad del trabajo agrícola en el caso de los trabajadores temporeros, subcontratados y migrantes; afectaría las posibilidades de constituir sindicatos y negociar colectivamente.
- Las normas laborales, especialmente respecto de las facultades de negociación (convenio colectivo) de los trabajadores agrícolas de temporada, serían inaplicables, ya que el artículo 314 bis A del Código del Trabajo, como lo señala el académico Caamaño (2008), "tiene un sentido esencialmente declarativo, pues la eficacia práctica de las negociaciones que puedan realizar estos sindicatos es dudosa"<sup>30</sup>.

## UNA APROXIMACION AL CONCEPTO DE PRECARIEDAD

El concepto de precariedad laboral comenzó a ser utilizado a partir de la crisis del petróleo, a mediados de la década del setenta por una amplia gama de investigadores de las ciencias sociales y de los estudios del trabajo (entre otros: Rodgers, 1989; De la Garza, 2002; Beck 2000; Neffa, 1985; Castel, 1997)<sup>31</sup>. La OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974 y si bien hay distintas aproximaciones, en general se asocia a la precariedad laboral la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de un contrato de trabajo o a la naturaleza del mismo. Muchas de sus definiciones la han vinculado con las formas de trabajo atípicas y otras la abordan por su oposición al trabajo regular y estable. En todo caso, la preocupación por esta temática fue en aumento, en

---

30 Caamaño, Eduardo (2008). La Negociación Colectiva en el Derecho del Trabajo Chileno. Un análisis en ambiente comparado y según estándares OIT. Ver en: [http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/INFORME\\_FINAL\\_OIT\\_NEGOCIACION\\_COLECTIVA.pdf](http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/INFORME_FINAL_OIT_NEGOCIACION_COLECTIVA.pdf)

31 Rodgers, Gerry *et al.* (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation*, ILO, Ginebra, Suiza; De la Garza, E., (2002). "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. El futuro del trabajo, el trabajo del futuro", CLACSO, México-Buenos Aires; Beck, Ulrich (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Editorial Paidós, Barcelona; Neffa, Julio César (1985). *Reflexiones acerca del empleo precario*. Anales de la Asociación Argentina de Economía Política, 20ª Reunión Anual, Universidad de Cuyo, Argentina; Castel, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Editorial Paidós, Buenos Aires.

la medida en que avanzaban los cambios de tipo estructural, aunque siempre la precariedad era pensada como un efecto no deseado y hasta necesario de la reestructuración productiva, de la incorporación de las tecnologías al proceso productivo y de la implementación de nuevas formas de organización del trabajo<sup>32</sup>.

Desde un punto de vista teórico, hay diversas definiciones acerca de la precariedad laboral, de acuerdo con Medina (2007)<sup>33</sup>, estas se pueden sintetizar en cinco aproximaciones en función de las dimensiones consideradas y la perspectiva que se adopta. Una primera concepción son aquellas que definen el empleo precario por oposición al empleo "típico", entendido este como un trabajo "estable, subordinado a un solo patrón y empresa, con relaciones claras de quien es trabajador subordinado y ante quien es patrón (relación laboral bilateral), de tiempo completo y con contrato por tiempo indeterminado, con seguridad social"<sup>34</sup>. Esta perspectiva establece que la precariedad laboral se ubica en uno de los polos de la dicotomía entre empleo típico y atípico.

Una segunda aproximación incluye aquellas definiciones que definen la precariedad laboral como un continuo de distintos tipos de empleos. La combinación entre estabilidad/inestabilidad en el puesto de trabajo y la cobertura/ausencia de cobertura en los beneficios de la seguridad social, da lugar a cuatro categorías posibles de asalariados: legal-permanente (no precario); legal-inestable (poco precario); ilegal-permanente (relativamente precario) e ilegal inestable (más precario)<sup>35</sup>.

Otras definiciones consideran a los trabajadores precarios como una entidad en sí misma, más allá que en determinadas situaciones puede haber superposiciones entre sí. De acuerdo con Medina los autores que se inscriben en esta concepción distinguen entre la subocupación, la informalidad y la precariedad. Coincidiendo con otros autores, definen la precariedad como una porción dentro de los asalariados que tienen una relación laboral inestable, sin cobertura legal ni de seguridad social.

- 
- 32 Aguiar, Santiago (2007). Observaciones sobre las transformaciones del trabajo Tendencias a la Precarización y Categorías Teóricas. Cuadernos de estudios del Trabajo, Nº 1, Santiago, Chile.
- 33 Medina, Mariela (2007). Precariedad laboral: discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares. Tesis para optar al grado de Licenciado en Sociología, Universidad Nacional de La Plata, Argentina.
- 34 De la Garza, Enrique (2010). "Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico". *Anthropos UAM-Itzapalapas*, Cuadernos A, Temas de Innovación Social 33, México. Pág. 125.
- 35 Medina, Mariela (2007). Op. cit.

Una cuarta concepción aborda la precariedad considerando la presencia de varias dimensiones. Si bien comparte con otras definiciones la presencia de incerteza respecto de la continuidad de la relación laboral y la falta de protección legal. Incluye la dimensión del control por parte del trabajador ya sea individual o colectivamente respecto de sus condiciones de trabajo, salariales y del ritmo de trabajo. Y la dimensión de los ingresos del trabajo, aunque quienes se inscriben en esta mirada de la precariedad, reconocen que la dimensión relativa a las remuneraciones posee un grado de ambigüedad que debiera estar asociado a un contexto mayor, como es la inserción social y económica de los llamados trabajadores precarios<sup>36</sup>.

Finalmente hay enfoques que analizan la precariedad en el trabajo a partir de la existencia de una condición previa a la noción de precariedad laboral. Hay autores que parten de la exclusión social, otros de la flexibilidad laboral y una tercera mirada considera previamente la inserción laboral en las fronteras como puntos de partida para hablar de precariedad<sup>37</sup>.

En síntesis y para los fines de la presente investigación, es necesario operacionalizar el concepto de *precariedad laboral* y cómo esta condición influye en las posibilidades de sindicalización de los asalariados del campo. Para ello serán consideradas dos dimensiones, a partir de los datos secundarios disponibles y que están mencionados en los distintos enfoques señalados: la estabilidad o continuidad de la relación laboral y la cobertura respecto de la seguridad social. La primera dimensión incluye los tipos de contratos presentes entre los asalariados agrícolas. La segunda está referida a la cobertura de la seguridad social: la existencia o no de contrato de trabajo y la cobertura previsional. Finalmente se incluirá también un indicador complementario respecto de los ingresos de los trabajadores del campo.

## **LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN EL CAMPO: LOS TRABAJADORES PERMANENTES DISMINUYEN**

El creciente desarrollo capitalista de la agricultura y su mayor integración a la economía global de las últimas décadas han modificado profundamente las relaciones sociales en el campo generando un cambio estructural en la composición de la fuerza de trabajo. Las principales transformaciones respecto

---

36 Medina, Mariela (2007). Op. cit.

37 Ibid.

de los asalariados son el notable aumento en la proporción del empleo temporal con la consiguiente reducción del empleo permanente y la feminización del mercado de trabajo agrícola<sup>38</sup>.

En relación con las modificaciones respecto del empleo, los especialistas señalan que "...el cambio de la mano de obra permanente a la temporal (...) fue dramático. Mientras que a principios de los 70 aproximadamente dos tercios de los asalariados era permanente y un tercio temporal, para finales de los 80 esas proporciones se habían invertido"<sup>39</sup>. Así se conforman los trabajadores asalariados del sector agrícola permanente o de planta, vinculados directamente a una empresa, con contratos de trabajo indefinidos y con las protecciones sociales que establece la legislación vigente. Y los trabajadores "temporeros", que no son un universo homogéneo, pero comparten la inestabilidad como su principal rasgo.

El "trabajador temporero" es una categoría diversa y heterogénea, distintos investigadores (Venegas, S. 1992; Rodríguez, D. y Venegas, S. 1989; Caro, P. 2012; Valdés, X. 1988) desde hace muchos años han establecido una suerte de tipología de temporeros: de acuerdo con el tiempo que permanecen trabajando en la actividad (temporeros largos o temporeros falsos y temporeros de verano); respecto de quien es su empleador (el dueño del predio donde realiza su trabajo, subcontratado o puesto a disposición por un tercero); con relación a si concurren cada año a trabajar a la misma empresa o "circulan" entre distintas empresas y localidades geográficas trabajando en diversas labores agrícolas y según el tipo de relación laboral que establecen con su empleador (formal, informal).

En el campo en las últimas cinco décadas ha habido importantes transformaciones, uno de los efectos más relevantes de la modernización de la agricultura comercial y de exportación, ha sido el surgimiento de una nueva categoría ocupacional, el trabajador estacional: los temporeros y temporeras del agro. "Los temporeros constituyen un universo laboral con rasgos distintivos, el más destacado es el importante número de mujeres, que da lugar a un fenómeno inédito por su envergadura en la historia de la agricultura chilena: la feminización del mercado de trabajo agrícola"<sup>40</sup>.

---

38 Más antecedentes en: Valdés, Ximena (1988). La feminización del mercado de trabajo agrícola en Chile Central. En "Mundo de Mujer, Continuidad y Cambio", Ediciones CEM, Santiago, Chile. Kay, Cristóbal (1995). El desarrollo excluyente y desigual en la América Latina rural. Nueva Sociedad Nº 137 mayo-junio. Buenos Aires, Argentina.

39 Kay, Cristóbal (1995). Op. cit.

40 Riquelme, Verónica (2000). Temporeros agrícolas: desafíos permanentes. Temas Laborales Nº 15, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. Pág. 3.

Desde 1990 hasta ahora la cantidad de asalariados en el sector se ha mantenido relativamente estable, fluctuando en alrededor del medio millón de trabajadores. Las mujeres en cambio han aumentado en forma significativa su participación en la fuerza laboral, en 1990 representaban 11,6% del total de asalariados, en el 2011 su participación aumentó a 27,2%, como se aprecia en el siguiente cuadro.

**Tabla 2**  
Asalariados del sector privado en Chile, según sexo de la rama de agricultura, ganadería, caza y silvicultura

	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011
Hombres	422.840	433.399	430.496	423.133	407.060	395.009	426.005	450.198	425.166	322.072
Mujeres	55.740	80.391	75.227	82.068	79.495	78.869	108.984	135.499	135.170	120.559
Total	478.580	513.790	505.723	505.201	486.555	473.878	534.989	585.697	550.336	442.631

Fuente: Caro, P. (2012) según encuestas Casen 1990-2009 y Unidad de Análisis Estadístico, Dpto. de Estudios, Dirección del Trabajo según Casen 2011.

A la par de la feminización del mercado de trabajo agrícola, la composición de la fuerza de trabajo ha cambiado en forma sustantiva. El aumento del empleo temporal ha sido a expensas de una disminución del empleo permanente, mediante un proceso lento y continuo en las últimas décadas. Basándose en los últimos censos agropecuarios, en 1997 el empleo permanente era casi tres cuartos del empleo total en la agricultura (73,5%), diez años después, este representa el 40,5%.

**Tabla 3**  
Asalariados permanentes y temporeros de la rama de agricultura, ganadería, caza y silvicultura

	1997	2007
Trabajadores permanentes	521.203	273.878
Trabajadores temporeros	188.156	402.375 (*)
Total	709.359	676.253

Fuente: Elaboración propia según Censos Agropecuarios 1997 y 2007.  
(\*) Corresponde a trimestre febrero-abril de 2007.

Coincidentemente, otra fuente de información que sirve para contrastar lo anterior la proporciona la Nueva Encuesta de Empleo (NENE) que realiza el INE, de acuerdo con el tipo de contrato de los trabajadores agrícolas, el 62,4% de los ocupados el trimestre diciembre-febrero de 2013 eran temporeros, es decir, con

contratos a plazo fijo y por faena. Mientras que el trimestre de más baja actividad en el sector, mayo-julio de 2013, el porcentaje de temporeros era de un 50,8%<sup>41</sup>.

La encuesta CASEN si bien permite observar una serie de casi dos décadas, también es posible ver el descenso paulatino de los trabajadores permanentes y en contraposición el aumento de los temporeros. Según la última medición de 2011 (ver Tabla 4), el empleo estacional estaba llegando casi al 60%, es necesario considerar que esta encuesta es aplicada en octubre y noviembre, que no son los con mayor demanda de trabajadores.

**Tabla 4**

Cantidad y distribución porcentual de trabajadores asalariados del sector privado, pertenecientes a la rama agricultura, ganadería, caza y silvicultura por relación de trabajo

	1994	1998	2003	2006	2009	2011
Trabajadores permanentes	257.357	237.091	247.030	292.488	267.861	188.331
	50,9%	48,7%	46,2%	49,9%	48,7%	42,5%
Trabajadores temporeros	248.366	249.464	287.959	293.209	282.475	254.300
	49,1%	51,3%	53,8%	50,1%	51,3%	57,5%
Total	505.723	486.555	534.989	585.697	550.336	442.631

Fuente: Casen varios años.

Elaboración: Según Caro, Pamela (2012). Op. cit. y Unidad de Análisis Estadístico, Dpto. de Estudios, Dirección del Trabajo.

De esta forma podemos concluir que el trabajador asalariado agrícola no es una categoría homogénea, la gran mayoría de los asalariados –alrededor de dos tercios– comparte la temporalidad del empleo lo que hace de la precariedad un rasgo esencial, representando por tanto un desafío a las posibilidades de organizarse y reivindicar colectivamente mejoras salariales y en sus condiciones de trabajo. Lamentablemente la información secundaria disponible no permite diferenciar entre los llamados temporeros largos y los trabajadores temporeros de verano que concurren puntualmente a ciertos momentos del ciclo como la cosecha, la vendimia, la poda, entre otros.

Estas figuras intermedias entre el trabajador estable y el temporero propiamente tal, explicarían la pérdida de empleo permanente que muestran las estadísticas.

41 Nueva Encuesta de Empleo (NENE), Instituto Nacional de Estadísticas, trimestres seleccionados.

Los temporeros largos trabajan prácticamente los 11 meses del año con sucesivas contrataciones temporales en distintas labores y para un mismo empleador, con uno o varios contratos por obra o faena, perdiendo el derecho a indemnización por años de servicio y a un descanso anual efectivo, eludiendo la obligación de establecer una relación laboral más permanente y privando de esta manera a las y los trabajadores del ejercicio de sus derechos colectivos.

## LA COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LOS INGRESOS DEL TRABAJO

La inestabilidad en el empleo provoca precariedad laboral por el aumento de los trabajos temporales, la que puede verse también agravada por una protección laboral disminuida e ingresos del trabajo insuficientes. Basándose en la información de la encuesta de empleo<sup>42</sup> es posible conocer el grado de protección social de los asalariados agrícolas a partir de varios indicadores, como cotizaciones de salud y previsionales, derecho a vacaciones, días pagados por enfermedad, seguro de desempleo, permiso por maternidad/paternidad y servicio de guardería infantil.

**Tabla 5**  
Distribución porcentual de trabajadores asalariados del sector privado, pertenecientes a la rama agricultura, ganadería, caza y silvicultura por grado de protección social. Diciembre-febrero, 2013

	SÍ	NO/NS
Le otorgan cotizaciones previsionales	68,8%	31,2%
Le otorgan cotizaciones de salud	68,8%	31,2%
Le otorgan días pagados por enfermedad	60,7%	39,3%
Le otorgan cotización por seguro de desempleo	60,4%	39,6%
Le otorgan permiso por maternidad/paternidad	49,7%	50,3%
Le otorgan vacaciones anuales	37,7%	62,3%
Le otorgan servicio de guardería infantil	2,3%	97,7%

Fuente: NENE 2013, Instituto Nacional de Estadísticas, trimestre diciembre-febrero, 2013.  
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Dpto. de Estudios, Dirección del Trabajo.

42 Nueva encuesta de Empleo (NENE), Instituto Nacional de Estadísticas, trimestre diciembre-febrero, 2013.

El cuadro anterior da cuenta de la situación de todos los asalariados del sector, es muy probable que la cobertura de la seguridad social de los trabajadores agrícolas esté relacionada con la modalidad de contratación. Y con la informalidad que se da en este sector especialmente vinculada con la mano de obra temporal y con la subcontratación, de hecho un 29,7% de los asalariados del sector no tenía contrato de trabajo escrito, en el mismo trimestre y año. Llama la atención que casi un tercio de los asalariados no reciba las prestaciones básicas asociadas al contrato, como son las cotizaciones previsionales y de salud y el seguro de desempleo. La situación es aún peor respecto de la protección a la maternidad (permisos por maternidad/paternidad y servicios de guarderías infantiles).

Un indicador adicional de la calidad del empleo son los ingresos del trabajo, claramente es posible observar una diferencia importante entre los ingresos de los trabajadores permanentes y los no permanentes, posiblemente asociado a las posibilidades de negociar colectivamente que tienen los primeros, que les permite obtener algunos beneficios adicionales.

**Tabla 6**  
Ingreso promedio por hora de la ocupación principal,  
para el total de trabajadores asalariados pertenecientes a la rama agricultura,  
ganadería, caza y silvicultura, según tipo de contrato  
2011

Tipo de contrato	Ingreso promedio por hora
Plazo indefinido	1.645,28
Plazo fijo	1.107,36
Total	1.347,01

Fuente: Casen 2011, Ministerio de Desarrollo Social.

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Dpto. de Estudios, Dirección del Trabajo.

En síntesis la cobertura de la protección social de los asalariados agrícolas en general es insuficiente, aunque no es posible distinguir los tipos de trabajadores por el tipo de contratación, es posible suponer con certeza que a mayor informalidad menor protección social.



## LA INSTITUCIONALIDAD LABORAL: LAS NORMAS SOBRE SINDICALIZACION Y NEGOCIACION COLECTIVA EN EL AGRO

La normativa sindical vigente<sup>43</sup>, contenida en el Libro III del Código del Trabajo y a la que se deben someter los trabajadores agrícolas, está diseñada para el sector industrial y de los servicios, y organizada preferentemente en torno a la empresa. Es por ello que se asimila el “predio agrícola” o los “predios colindantes explotados por un mismo empleador” a la empresa<sup>44</sup>.

### LA ESTRUCTURA SINDICAL

Los tipos de sindicatos reconocidos en la legislación laboral vigente, sin ser exhaustivos, son<sup>45</sup>:

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa.
- b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.
- d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Por las características de la propiedad, de la industria y del empleo agrícola en las regiones a las que este estudio se refiere, los tipos de sindicatos descritos

---

43 La sindicalización es una expresión del derecho de asociación que corresponde a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado. Comprende el derecho a constituir organizaciones sindicales y el derecho a afiliarse a ellas. Ambos derechos tienen el carácter de garantía constitucional (art. 19 Nos 15 y 19 de la CPE). En el caso de las asociaciones, se requiere constituir las en conformidad a la ley lo que dependerá del tipo de asociación de que se trate. Los sindicatos, en cambio, gozan de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

44 Asimismo se entiende por “empleador” a aquellas personas jurídicas que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, entendiéndose por tales los destinados a las actividades agrícolas en general, forestal, frutícola, ganadera u otra análoga. Art. 226 C.T.

45 Art. 216 C.T.

en la legislación tienen sus particularidades cuando se trata de la organización de los trabajadores del campo. Sea por el lugar donde prestan servicios, están alejados de centros urbanos o de otros trabajadores, porque muchos trabajan el campo como trabajadores independientes, o porque son temporeros, las formas preestablecidas para asociarse sindicalmente son menos aptas para quienes se desempeñan en el campo.

En el subsector agrícola y a nivel nacional, los sindicatos de empresa y de establecimiento constituyen la mitad del total de organizaciones (50%), aunque representan solo a 31% de los sindicalizados. Un tercio (33,1%) son sindicatos independientes y representan a 25% de los trabajadores agrícolas organizados, mientras que los interempresa son 10,9% y afilian a 16% de los trabajadores. Los transitorios o eventuales constituyen 4,9% de las organizaciones representando a 28% de los afiliados<sup>46</sup>.

**Tabla 7**  
Cantidad de sindicatos activos según tipo y trabajadores afiliados\*,  
según sexo, en el subsector agrícola\*\*  
Abril, 2013

Tipo de organización sindical	Activo			
	Cantidad	Hombres	Mujeres	Total afiliados
Sindicato empresa	133	4.096	992	5.088
Sindicato establecimiento	3	208	6	214
Sindicato independiente	88	2.411	1.676	4.087
Sindicato interempresa	29	1.856	647	2.503
Sindicato transitorio	13	3.597	963	4.560
Otros	0	0	0	0
Total	266	12.168	4.284	16.452

\*A abril de 2013.

\*\*Solo incluye al subsector agrícola, excluyendo a la ganadería, caza y silvicultura, de la rama.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

En relación con la estructura sindical nacional de todos los sectores de actividad, en el agro el sindicato de empresa está disminuido en relación con las otras formas de organización sindical. Los sindicatos de trabajadores transitorios

46 El estudio está referido al subsector agrícola, el número de sindicatos del subsector es de 266 y el número de afiliados es de 16.452 trabajadores y trabajadoras. Dirección del Trabajo, Registros administrativos (abril de 2013). Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

tienen una importante afiliación en el agro y los sindicatos de independientes e interempresas tienen mayor impacto en los campesinos que entre el resto de los trabajadores sindicalizados<sup>47</sup>.

Esta caracterización del tipo de sindicato que adoptan los trabajadores del agro puede explicarse porque la unidad de organización y de trabajo llamada “empresa” está menos perfilada en el agro, o porque existen muchas unidades pequeñas que no permiten organizar sindicatos de empresa que exigen un determinado número de trabajadores para constituirse o subsistir<sup>48</sup>. A ello se agrega una importante temporalidad que sin ser un obstáculo formal para constituir o afiliarse a un sindicato de empresa, en la práctica conspira contra este tipo de sindicalización que tiene una vocación de permanencia y en los que la afiliación de un temporero se extinguirá al término de su contrato.

Para los temporeros los sindicatos interempresas y los de trabajadores transitorios resultan más adecuados a la modalidad de trabajo que prestan pues los socios pueden mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios<sup>49</sup>. No obstante, en estos sindicatos está severamente limitada la función de representación de los trabajadores como pasamos a revisar. A lo anterior se agrega que un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato en función de un mismo empleo<sup>50</sup>, en consecuencia no podrá afiliarse a un sindicato de empresa y a uno de trabajadores transitorios simultáneamente, aunque cumpla con los requisitos para afiliarse a ambos; a uno porque trabaja en la empresa en la que el sindicato se aloja, en el otro porque trabaja como trabajador dependiente en períodos cíclicos o intermitentes. En estas circunstancias el trabajador agrícola deberá optar por afiliarse a uno de los dos tipos de sindicatos<sup>51</sup>.

---

47 En el país dos tercios del total de los sindicatos son sindicatos de empresa (incluidos los de establecimiento). Los de trabajadores transitorios son el 5,1% del total de sindicatos. Los sindicatos de independientes representan un cuarto del total de organizaciones y los interempresas son el 8% de las organizaciones. Anuario de Información Estadística, 2012. Dirección del Trabajo.

48 Para constituir un sindicato se requiere de solo ocho trabajadores en aquellas empresas de menos de 50 trabajadores, o donde no haya sindicato vigente. En este último caso al término de un año debe tener el quórum exigido por el régimen general (25 trabajadores que representen al menos el 10% del total de trabajadores o 250 trabajadores o más)

49 Art. 230 CT.

50 Art. 214 inc. 4° CT.

51 Arts. 221, 243 y 238 CT. En relación con la protección contra el despido de los directivos del sindicato de trabajadores transitorios, gozan de fuero desde 10 días antes de su elección y durante la vigencia de sus contratos, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de ellos. No obstante en una misma empresa, los trabajadores podrán estar protegidos por este fuero solo dos veces durante cada año calendario.

## LA FUNCION DEL SINDICATO

Si consideramos las finalidades y atribuciones de los sindicatos, se pueden resumir en las de representación, de control de cumplimiento de la legislación y de ayuda a los asociados. La función de representación del sindicato es la que le da el sello distintivo a la organización y es sin duda la más importante. Su ejercicio permite equilibrar el natural desequilibrio existente en la relación laboral que descansa sobre un contrato privado celebrado entre el empleador y el trabajador. El instrumento apto para ejercer la función de representación del sindicato es la negociación colectiva, que permitirá entre otras cosas, renegociar y complementar derechos y beneficios, por medio del contrato colectivo, los términos del contrato individual en condiciones de mayor equilibrio entre los sujetos involucrados. En este proceso los trabajadores representados por la organización sindical constituyen un sujeto colectivo al que se le reconocen derechos que fortalecen su posición en la negociación como es la huelga.

En nuestra legislación el sindicato de empresa es el único que cumple esta función de representación de sus asociados en la negociación colectiva. En consecuencia la variedad de formas organizativas no representa una ventaja para los trabajadores, y menos para los campesinos, pues solo los sindicatos de empresa tienen la facultad de negociar colectivamente en los términos establecidos en la legislación laboral<sup>52</sup>.

En el ámbito de las relaciones laborales colectiva en el sector agrícola existió, como ya fue mencionada la ley 16.625, la Ley de Sindicación Campesina de 1967. Posteriormente el Plan Laboral en 1979 derogó la ley antes citada y estableció una organización sindical que tiene como base la empresa. Sin duda que esta nueva modalidad limitó grandemente la organización en el campo.

Los sindicatos comunales en Chile fueron la modalidad organizacional más importante de los trabajadores rurales hasta 1973, en ese año la masa laboral organizada era del orden de los 220.000 trabajadores. En los inicios de la década de 1990 había unos 45.000 trabajadores afiliados en los distintos tipos de sindicatos<sup>53</sup>. En la actualidad incluso ese número se ha visto reducido, hoy no alcanzan los 30.000 trabajadores sindicalizados.

---

52 Los demás sin tenerla prohibida dependen en su ejercicio de la voluntad del empresario y en la práctica no negocian. Arts. 334 y siguientes C.T.

53 Gómez, Sergio (2001). Op. cit.

Desde entonces la sindicalización en el agro ha sido muy baja, en 2012, el sector silvoagropecuario tenía apenas 28.674 *trabajadores afiliados* a un sindicato activo, respecto de una masa laboral asalariada en el sector que en la temporada alta alcanzó a los 785.000 ocupados<sup>54</sup>. Por tanto, es posible estimar una tasa de sindicalización para el sector de 3,7%, mientras que la tasa de sindicalización a nivel nacional para 2012 es de 16,6%<sup>55</sup>.

Estos casi treinta mil trabajadores afiliados a un total de 490 sindicatos activos representan apenas 4,6% del total de trabajadores considerando todas las ramas de actividad económica. De acuerdo con la composición por sexo de los afiliados, tres cuartos corresponde a hombres (76,5%) y apenas un 23,5% son mujeres. Estos porcentajes son muy similares a la proporción en que hombres y mujeres participan en la fuerza de trabajo del sector<sup>56</sup>.

Muchos de los sindicatos de base se encuentran afiliados a organizaciones superiores, federaciones y confederaciones campesinas y a algunas de las tres centrales sindicales. Actualmente existen 30 federaciones que agrupan sindicatos de base del sector y seis confederaciones a nivel nacional de sindicatos del agro: Confederación Nacional Campesina y Trabajadores del Agro de Chile (Conagro), Confederación Nacional Sindical Campesina y del Agro "Ranquil", Confederación Nacional "El Triunfo Campesino", Confederación Nacional Campesina (C.N.C.), Confederación Nacional Sindical Campesina e Indígena "Nehuén" y Confederación Nacional Unidad Obrero Campesina de Chile.

Otro tema de interés es el análisis del gran número de organizaciones que se encuentran en situación de *receso sindical* en este sector, son sindicatos que estando legalmente vigentes no presentan señales de actividad. Es decir, no poseen directiva sindical vigente o afiliados, y que además no presentan actividad sindical durante un período superior a un año a contar desde la última elección de directiva.

El receso sindical como lo señala el estudio realizado por el sociólogo Pablo Morris en 1998, no es un fenómeno nuevo y las causas que lo explican son variadas. Hay factores de contexto externos a las organizaciones, también internos, tanto estructurales como aquellos relacionados con la dinámica y

---

54 Nueva Encuesta de Empleo, INE (trimestre diciembre-febrero, 2012).

55 Compendio de Series Estadísticas, 1990-2012. Dirección del Trabajo.

56 En el sector silvoagropecuario 74,9% son hombres y 25,1% son mujeres, de acuerdo con la Nueva Encuesta de Empleo, INE (trimestre diciembre-febrero, 2012).

estilos de gestión y de mediación que están conectados con la empresa y con la actitud del empleador frente a los sindicatos<sup>57</sup>.

En el subsector agrícola, la proporción de organizaciones en receso casi cuadruplica a las que se encuentran activas, 78,8% de los sindicatos se encuentra en receso y 21,2% son activos. Los sindicatos independientes tienen una tasa de recesión mucho más alta que el resto de los sindicatos, el 85% de estos se encuentra en receso. En segundo lugar con un alto porcentaje de receso se ubican los sindicatos transitorios (80,3%)<sup>58</sup>. En ambos casos probablemente esta situación está relacionada con el carácter de mayor inestabilidad que tienen este tipo de sindicatos, por una parte los independientes, que agrupan a trabajadores que no dependen de empleador alguno y los sindicatos transitorios o eventuales, que están constituidos por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. A ello hay que agregar que una porción de los trabajadores agrícolas de temporada es mano de obra migrante, generalmente de otras regiones y extranjeros, lo que también incide en el elevado receso de este tipo de sindicatos.

## **EL DERECHO A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE Y LA UNIDAD DE NEGOCIACION**

Frente a la realidad de un débil movimiento sindical en el campo, producto de la reducción de los trabajadores permanentes, también se observa una escasa negociación colectiva. En los últimos cuatro años, en el sector silvoagropecuario no más de 194 instrumentos colectivos iniciaron su vigencia en el año respectivo. Si se toma como año de referencia el 2012, el sector en estudio tuvo 172 instrumentos colectivos que iniciaron su vigencia ese año y ocupa el séptimo lugar entre todas las ramas de actividad económica. Al 31 de diciembre de 2012 había 31.018 trabajadores involucrados en instrumentos colectivos vigentes, 82,8% de hombre y 17,2% de mujeres<sup>59</sup>.

Nuestro modelo de negociación colectiva impone limitaciones al derecho a negociar. La unidad privilegiada de negociación, por no decir exclusiva, es la empresa y se excluye de la negociación reglada –aquella sometida al

---

57 Más antecedentes en, Morris, Pablo (1998). Sindicatos en receso: La otra cara de la estabilidad sindical. Aportes al Debate Laboral N° 4. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.

58 Registros administrativos de la Dirección del Trabajo, a abril de 2013.

59 Compendio de Series Estadísticas, 1990-2012. Dirección del Trabajo.

procedimiento legal que comprende el ejercicio del derecho a huelga– a los trabajadores que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada (Art. 305 N° 1 CT).

En el 2001, mediante la dictación de la Ley N° 19.759, se intentó sin éxito ofrecer posibilidades de negociación a aquellos colectivos de trabajadores que quedaban al margen de la misma, entre los que se encuentran preferentemente los trabajadores del agro, y más evidentemente los temporeros. La regulación que pretendía ampliar la negociación colectiva al campo, especialmente a los trabajadores de temporada, contenía en sí misma su fracaso desde que solo dispuso una pseudo negociación para tal objeto<sup>60</sup>.

Tanto el procedimiento como los plazos especiales que contiene dicha negociación están orientados a evitar que coincida con las labores agrícolas de temporada, prescribiendo que la negociación directa deberá finalizar antes de los 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

A su vez, la promoción de la negociación de los trabajadores agrícolas de temporada que ofreció la reforma del 2001 no contempló huelga ni fueros.

En relación con el contenido del contrato colectivo, las materias de negociación que dicha reforma estableció en nada ampliaron las del régimen general, salvo quizá, la posibilidad de pactar la contratación futura de un número o porcentaje de trabajadores involucrados. A ello se agrega que, en este último caso, la eficacia de la iniciativa de negociar quedó entregada a la voluntad del o los empleadores emplazados, desde que la respuesta negativa de estos últimos solo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.

La ineptitud del marco legal aplicable a estos trabajadores resulta evidente si lo contrastamos con el contenido del Convenio Internacional de OIT N° 154 (Convenio sobre el fomento de negociación colectiva, 1981), que aunque no está ratificado por nuestro país, sirve para evaluar la adecuación de nuestro marco legal a los propósitos de fomento de la negociación en el agro.

Según la norma internacional las medidas para fomentar la negociación colectiva deberán tener por objeto, entre otros, que esta sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores, incluidos los

---

60 Art. 314 inc. 2° y 314 bis A del CT.

del sector agrícola, evitando su obstaculización por la insuficiencia o el carácter impropio de las reglas que rigen su desarrollo (Artículo 5).

La exclusión legal de los trabajadores contratados para una obra o faena transitoria o de temporada de la negociación de empresa, y las limitaciones legales de la negociación colectiva del sindicato de trabajadores transitorios y de aquellos que agrupan a trabajadores agrícolas de temporada, sugieren lo que el convenio denomina el carácter insuficiente e impropio de las reglas que rigen su desarrollo, desde que las leyes locales no fomentan la negociación de los trabajadores de temporada, sino que por el contrario, la entorpecen hasta hacerla inútil.

## EL TIPO DE INSTRUMENTOS DE NEGOCIACION EN LA AGRICULTURA

La proporción de trabajadores involucrados en contratos y convenios es muy similar. Del total de trabajadores que negociaron colectivamente el 2012 en el sector silvoagropecuario, 52,7% lo hizo mediante un contrato colectivo y 47,3% mediante un convenio colectivo. A nivel nacional, en cambio, el contrato colectivo es el instrumento dominante, casi dos tercios de los trabajadores que negocian colectivamente lo hacen por medio de contratos y un tercio mediante convenios colectivos<sup>61</sup>.

La mayor preponderancia relativa del convenio colectivo en la agricultura es otra expresión de un marco legal adverso a la negociación en el sector rural, pues la negociación colectiva reglada es la que se ajusta mejor, aunque no sin serios reparos<sup>62</sup>, a lo que internacionalmente se reconoce como el derecho a negociación colectiva.

En relación con la *entidad negociadora*, en la rama silvoagropecuaria la mayor proporción de trabajadores negocia por medio de la organización sindical, 87,8%; solo 12,2% de los trabajadores lo hace mediante grupos negociadores. A nivel nacional la proporción entre trabajadores que negocian por sindicatos y grupos es muy similar<sup>63</sup>.

---

61 Anuario Estadístico 2012. Dirección del Trabajo.

62 Por las observaciones que merece el reemplazo de los trabajadores en huelga autorizado por la ley laboral (Art. 381 CT).

63 Anuario Estadístico 2012. Dirección del Trabajo.

De acuerdo con el Anuario Estadístico de la Dirección del Trabajo (2012), la mayoría (93%) de los instrumentos colectivos que iniciaron su vigencia el 2012 en el sector silvoagropecuario, terminaron en acuerdo. Similar proporción se da en todas las ramas de actividad a nivel del país.

Finalmente, respecto del *tiempo de vigencia* de los instrumentos colectivos suscritos en 2012, 47,7% tiene una duración de 24 a 35 meses y 32,8% tiene una vigencia entre 36 y 47 meses.

Además de la cobertura de la negociación colectiva, interesa conocer sus resultados económicos. A nivel nacional el aumento de los salarios que se obtienen mediante la negociación colectiva son muy poco significativos, "según datos de la Dirección del Trabajo, entre 1997 y 2007 el reajuste real promedio obtenido en las negociaciones colectivas solo fue de 0,9% y en ningún año superó el 1%"<sup>64</sup>. El análisis por rama de actividad económica da cuenta de resultados aún peores, en el sector silvoagropecuario se obtuvo reajustes reales inferiores (0,76%) a los logrados a nivel país (0,87%)<sup>65</sup>.

---

64 López, Diego (2009). La ineficacia del derecho a negociar colectivamente. En: Negociación Colectiva en Chile. La Debilidad de un Derecho Imprescindible. División de Estudios, Dirección del Trabajo. Pág. 58.

65 Durán, Gonzalo (2009). Los resultados económicos de la negociación colectiva. En: Negociación Colectiva en Chile. La Debilidad de un Derecho Imprescindible. División de Estudios, Dirección del Trabajo.





## **Segunda Parte**



# EL SINDICALISMO Y LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LAS REGIONES DEL MAULE Y DE O'HIGGINS

## LAS REGIONES DEL ESTUDIO: BREVES ELEMENTOS DE CONTEXTO

Las regiones de estudio, O'Higgins y del Maule, desde el punto de vista agroclimático se localizan en la llamada zona mediterránea con un clima templado y se encuentran en el área geográfica en la que la agricultura, principalmente la producción frutícola, hortícola y vitivinícola destinada al mercado interno y externo, tiene un importante peso en la producción agropecuaria nacional<sup>66</sup>.

De acuerdo con cifras del Banco Central y ODEPA (2010), el sector silvoagropecuario contribuye con 3,6% al PIB total, mientras que las regiones que realizan un mayor aporte son: en primer lugar, la VI región con 18,8% y el Maule, que ocupa el tercer lugar, con un aporte de 14,4%<sup>67</sup>.

El VII Censo Agropecuario y Forestal del 2007 indica que las regiones con las mayores superficies plantadas de frutales del país son O'Higgins con 24% (78.921 ha) y el Maule con 16,9% (55.406 ha). Lo mismo ocurre con la superficie destinada a plantaciones de viñas y parronales viníferos, el Maule concentra 35,4% (46.110 ha) de la superficie del país y O'Higgins 27,5% (35.876 ha)<sup>68</sup>.

A nivel nacional la distribución espacial de la población está fuertemente concentrada en las áreas urbanas, mientras que la población rural en el país alcanza apenas 13%. Las regiones VI y VII son las que tienen la proporción más alta del país de población rural muy por encima del promedio nacional, de acuerdo con una estimación del INE a junio de 2013, 32,6% de los habitantes del Maule y 28,9% de O'Higgins son calificados como habitantes rurales<sup>69</sup>.

---

66 Gómez, Sergio y Echenique, Jorge (1988). Op. cit.

67 Oficina de Estudios y Política Agraria (ODEPA) (2012). Panorama de la agricultura chilena.

68 Oficina de Estudios y Política Agraria (ODEPA) (2009). Agricultura en cifras. Análisis del VII Censo nacional agropecuario y forestal.

69 Fuente: INE, Chile, Proyecciones y Estimaciones de población por sexo y edad, 1990-2020. En Compendio Estadístico, 2013.

En el último tiempo han surgido diversas voces cuestionando la forma de conceptualizar lo que se entiende por rural y no rural<sup>70</sup>. De hecho, aplicando una metodología completamente diferente, el Banco Mundial sostiene que casi el 30% de la población del país habita en la ruralidad. En todo caso, el concepto tradicional de ruralidad está marcado por la variable ocupacional, donde la actividad silvoagropecuaria aparece como determinante de las demás características del sector.

En relación con el empleo del sector agrícola considerando a todo el país, el aporte de las regiones del estudio es relevante, representan un tercio del total del empleo del sector. Ambas regiones realizan el mayor aporte proporcional al empleo agrícola a nivel nacional, la región de O'Higgins contribuye con 14,6% del empleo agrícola y el Maule con el 18,5% (ver anexo).

El sector agrícola es la principal fuente de empleo en ambas regiones. En O'Higgins 27,5% de la fuerza laboral ocupada en forma directa trabaja en la actividad silvoagropecuaria, de diciembre a febrero<sup>71</sup>. Y en el Maule es 32% en los mismos meses del año<sup>72</sup>. Este porcentaje baja a 22,3% y 23,7% respectivamente en los llamados "meses azules", entre mayo y julio, sin embargo sigue siendo el sector económico que aporta con más puestos de trabajo en las respectivas regiones.

**Tabla 8**

Asalariados del sector privado de la rama de agricultura, ganadería, caza y silvicultura a nivel nacional y regiones del estudio, en trimestres seleccionados

	Trimestre diciembre-febrero 2013	Trimestre mayo- julio 2012
Total país	550.309	390.804
O'Higgins	106.528	78.473
Maule	110.729	72.642

Fuente: Nueva encuesta de empleo, INE.

70 En Chile se define como población rural a aquellas personas que residen en localidades con menos de 2.000 habitantes, con la excepción de aquellas con 1.000 a 2.000 habitantes, donde al menos la mitad de la población económicamente activa se dedica a actividades secundarias o terciarias, las que son clasificadas como urbanas.

71 Le siguen desde muy lejos el comercio con 15,5%; los hogares privados con servicio doméstico con 6,5% y la rama enseñanza con 6,4% (NENE, INE diciembre-febrero 2013).

72 Le siguen desde muy lejos el comercio con 16,6%; la industria manufacturera con 8,3% y la construcción con 7,8% (NENE, INE diciembre-febrero 2013).

Al igual que lo que ocurre en el nivel nacional junto con el empleo agrícola estable, en estas regiones también está presente el fenómeno de la temporalidad. Los trabajadores temporeros son muy relevantes, alrededor de 30.000 en el caso de O'Higgins y más de 38.000 trabajadores en el Maule los que se suman en la época de la cosecha, en los meses de verano, como lo muestra la tabla 8.

## REGIONES DEL MAULE Y O'HIGGINS: EL SINDICALISMO AGRARIO DEL SIGLO XXI

La sindicalización en el agro tuvo su época de apogeo en torno a los años en que se promulgó la Ley de Sindicación Campesina en 1967. Como se señala en los antecedentes, diversas investigaciones dan cuenta de la emergencia de un movimiento campesino inédito, que luego del Plan Laboral de 1979 se ha visto restringido y limitado en forma marcada. De 1.652 trabajadores agrícolas sindicalizados en 1964, aumentó a 226.909 en 1972, última cifra registrada antes de 1973, por lo que el tamaño promedio del sindicato era de 272 trabajadores<sup>73</sup>. En la actualidad no son más de 30.000 los sindicalizados en el agro a nivel nacional, afiliados a 490 sindicatos, lo que da un promedio de 61 trabajadores por organización.

A partir de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, la rama de agricultura, ganadería, caza y silvicultura en las regiones de O'Higgins y del Maule tiene el mismo número de organizaciones sindicales activas –67 sindicatos–, con una población afiliada de 3.580 y 2.355 respectivamente.

De acuerdo con el número de ocupados es posible estimar una tasa de sindicalización para el sector silvoagropecuario en la VI región de 3,1% y en el Maule de apenas 1,6%, en ambas regiones esta tasa es más baja que la estimación a nivel nacional para el sector, de 3,7%.

La distribución según sexo de la población afiliada en ambas regiones es parecida, con un claro predominio de hombres afiliados. Sin embargo, en O'Higgins la proporción de mujeres asociadas es menor –22%– que en el Maule, las trabajadoras en esta región son 31% de los socios. Si se considera que la participación laboral de las mujeres en la agricultura es alrededor de un tercio, las trabajadoras del agro están subrepresentadas en las organizaciones.

---

73 Rojas, Irene (2006). Op. cit.

Es necesario tener en cuenta, que el grueso de los trabajadores sindicalizados son de planta o permanentes y estos son mayoritariamente hombres, mientras las mujeres son fundamentalmente trabajadoras temporeras.

**Tabla 9**  
Cantidad de afiliados a sindicatos activos, por sexo en la rama de agricultura, ganadería, caza y silvicultura 2012

Regiones	Hombres	Mujeres	Total
O'Higgins	2.792	788	3.580
Maule	1.624	731	2.355

Fuente: Anuario Estadístico, 2012, Dirección del Trabajo.

Según los tipos de sindicatos, el siguiente cuadro muestra la situación en las regiones del estudio, en el que se aprecia un claro predominio de los sindicatos de empresa y en segundo lugar, pero en un porcentaje bastante menor, los sindicatos independientes.

**Tabla 10**  
Distribución porcentual de sindicatos activos, por tipo de sindicato en la rama de agricultura, ganadería, caza y silvicultura 2012

Regiones	Empresa	Establecimiento	Interempresa	Transitorio	Independiente
O'Higgins	64,2%	0,0%	10,4%	6,0%	19,4%
Maule	77,6%	1,5%	1,5%	4,5%	14,9%

Fuente: Anuario Estadístico, 2012, Dirección del Trabajo.

En la rama de actividad económica silvoagropecuaria hay sindicatos de los tres subsectores que la integran (agricultura, ganadería y silvicultura), como ya ha sido señalado debido a la condición agrícola de las regiones del estudio, la gran mayoría de las organizaciones sindicales pertenecen a este subsector. Más de tres cuartos de las organizaciones sindicales son del subsector agrícola, en el caso de O'Higgins, 79,4% de los sindicatos son agrícolas y en el Maule lo son 76,1%<sup>74</sup>. Por otra parte, en el subsector agrícola la proporción por tipos de sindicatos es muy similar a lo que ocurre en la totalidad de la rama.

74 En O'Higgins, 4,4% de los sindicatos de la rama silvoagropecuaria son del subsector forestal y 16,2% del subsector pecuario y en el Maule: 17,9% son forestales y 6% pecuarios.

Sin embargo, el análisis sobre el mundo del trabajo, y en especial de las relaciones colectivas del trabajo, no puede quedarse en un recuento de cifras, sino que debe ponerse atención a cómo se viven en la práctica las relaciones entre trabajadores y empresarios y en cómo la institucionalidad laboral actual y la forma cómo se estructura el mercado de trabajo en el agro, afecta las posibilidades de los trabajadores de organizarse y accionar colectivamente.

Los resultados que a continuación se exponen corresponden a las entrevistas realizadas a los dirigentes sindicales de las organizaciones activas del subsector agrícola de las regiones de O'Higgins y del Maule. En 2013 había 105 sindicatos activos –54 en la región de O'Higgins y 51 en el Maule–, fueron entrevistados los representantes de la mitad de los sindicatos, 54 organizaciones<sup>75-76</sup>.

**Tabla 11**  
Tipos de sindicatos agrícolas activos, universo y muestra, por regiones<sup>77</sup>  
2013

Tipo de sindicato	Región				Total	
	O'Higgins		Maule		Universo	Muestra
	Universo	Muestra	Universo	Muestra		
Empresa y establecimiento	34	17	38	23	72	40
Interempresa	3	2	1	1	4	3
Transitorio	4	2	3	2	7	4
Independiente	13	4	9	3	22	7
Total	54	25	51	29	105	54

Fuente: Elaboración propia.

75 La entrevista a los dirigentes sindicales fue generalmente a la directiva completa de la organización, en otros casos fue al presidente o al miembro de la directiva más antiguo del sindicato.

76 Sistema de Información de Relaciones Laborales (Sirela), Dirección del Trabajo.

77 La muestra definitiva mantuvo una proporcionalidad similar a la que está representado cada tipo en el universo para los sindicatos de empresa y transitorios. En el caso de los sindicatos independientes hubo una subrepresentación de estos, por las dificultades de localizar a sus dirigentes y la ausencia de los mismos a las citaciones. Debido a la escasa representación de los sindicatos de establecimiento e interempresa, la totalidad que estaba activa a esa fecha fue entrevistada.

## EL SINDICATO DE EMPRESA Y LA NEGOCIACION COLECTIVA: RESERVADA PARA UN GRUPO MINORITARIO DE TRABAJADORES DEL CAMPO

Los sindicatos de empresa y de establecimiento son la mitad del total de organizaciones a nivel nacional en el subsector agrícola<sup>78</sup>. En las regiones del estudio, en cambio, su peso relativo es mayor, representan alrededor de dos tercios del total de sindicatos en la actividad (61,1% en la región de O'Higgins y 72,5% en el Maule).

Los sindicatos de empresa entrevistados<sup>79</sup> no son homogéneos en relación con sus asociados, el promedio de afiliados en la VI región es un poco más bajo que en el Maule, en el primer caso el promedio es de 34,5 socios por sindicato y en el segundo el promedio es de 44,1. La mayoría está integrado solo por trabajadores del campo, 26 sindicatos (12 en O'Higgins y 14 en Maule); hay siete organizaciones cuyos afiliados laboran en la agroindustria y otras siete que son mixtas, integradas tanto por trabajadores agrícolas como industriales.

En relación con la *caracterización de las empresas* en las que hay organizaciones sindicales estas son diversas en cuanto a sus rubros productivos, a su condición de empresa exportadora y a su tamaño. Los dirigentes sindicales entrevistados definieron a las empresas como productoras agrícolas, agroindustrias o una combinación de ambas. Las empresas agrícolas se dedican principalmente a la producción de frutas (35%), de uva vinífera (22,5%) y una combinación de ambas (15%). Y las agroindustrias son procesadoras de fruta y otros cultivos (7,5%) y viñas (bodega y enología), en algunos casos también incluyen producción de uva vinífera (12,5%). Casi la totalidad de las empresas (95%) son exportadoras y de acuerdo con el volumen de producción o superficie plantada corresponden al estrato de empresas medianas y grandes.

Las empresas no son posibles de ser clasificadas de acuerdo con el número de trabajadores que emplean, debido a que hay una enorme variabilidad en las contrataciones a lo largo del año. Todos los entrevistados coinciden en la presencia de un contingente que se va reduciendo año tras año de trabajadores permanentes o de planta, otro que varía según las empresas de temporeros

---

78 Los sindicatos de empresa y de establecimiento serán considerados juntos, ya que ambos de acuerdo con su definición, agrupan a trabajadores de una misma empresa. Los de establecimiento pueden conformarse en el caso de que la empresa tuviese más de un establecimiento, pudiendo constituir sindicato los trabajadores en cada uno de ellos.

79 La mayor parte de las entrevistas a los dirigentes sindicales se realizó a toda la directiva sindical, incluyendo en 90% de los casos al presidente de la respectiva organización.

largos que trabajan once meses con contratos por faena sucesivos y que en algunos casos se señala que tienen más de una década de antigüedad en la misma empresa<sup>80</sup>. Y un tercer contingente que concurre en los momentos de mayor requerimiento de mano de obra –poda, raleo, cosecha, etc.– son los llamados temporeros de verano.

En relación con la *historia organizacional* hay sindicatos muy antiguos, el más antiguo fue fundado en 1941, corresponde a una viña y es una de las primeras organizaciones sindicales del país. Antes de 1973 había ocho sindicatos que están actualmente vigentes y el resto se formó a partir de la década del ochenta hasta ahora (ver anexo).

Un problema grave y reiteradamente mencionado es la *disminución de la afiliación sindical* de los sindicatos de empresa. El 82,5% de los representantes sindicales entrevistados manifestaron que el número de socios ha descendido, el 10% dice que ha aumentado y el 7,5% expresa que se ha mantenido la afiliación en el tiempo. La disminución de los trabajadores sindicalizados tiene diversas causas, la principal es la reducción de los trabajadores de planta por jubilación, retiro o muerte; los que son reemplazados por los llamados temporeros largos durante el año y los temporeros de verano durante los *peak* de trabajo, ambos colectivos no se integran a los sindicatos.

*“Éramos 180 trabajadores de planta, llegamos a 36 y ahora somos 48. En el sindicato el socio menor tiene 47 años. El promedio de edad son 55 años, por lo tanto en diez años más, todos van a estar jubilados y el sindicato va a desaparecer. Se quiere terminar con el trabajador de planta y con el sindicato”.*

En la mayoría de las empresas la totalidad de los trabajadores permanentes pertenecen al sindicato (77,5%). Excepcionalmente hay unos pocos que no pertenecen a la organización porque son de la planta administrativa o de confianza, por tanto no se encuentran afiliados. Los menos no pertenecen al sindicato, 22,5% dio otras razones como que obtienen los mismos beneficios que los sindicalizados, no quieren pagar la cuota sindical, por individualismo, porque aspiran a cargos superiores y pertenecer podría perjudicarlos, porque son muy mayores y no les interesa, etc. Uno de cada cinco manifestó que no lo hacían por temor a las consecuencias negativas en su trabajo, por ejemplo, perder el finiquito o algún otro beneficio.

---

80 Tienen distintas denominaciones: temporeros largos, temporeros permanentes, temporeros habituales.

*“Despidieron a 12 trabajadores cuando se armó el sindicato. A las personas del sindicato les recortaron un bono por mala evaluación del agrónomo... es una suerte de castigo a los socios del sindicato.”*

Frente a la disminución en la afiliación sindical se preguntó por el efecto específico de la presencia de temporeros, de la subcontratación y de los migrantes. Entre las respuestas consignadas hay las que responsabilizan directamente la presencia de los trabajadores no permanentes, como la causa que explica la debilidad sindical.

*“(La presencia de temporeros)... afecta al sindicato, si se paran 36 y hay 200 temporeros... si hay huelga esta no funcionaría.”*

*“Las empresas hacen el trabajo con los temporeros y de esta manera se libran de los sindicatos. Con el tiempo se va a acabar el sindicato.”*

Otras respuestas están referidas a la potencialidad que los trabajadores temporeros se incorporen al sindicato y la utilidad o no que dicha instancia les signifique.

*“(En nuestro caso) a los temporeros les dan los mismos beneficios que a los sindicalizados, tienen un convenio con nuestra organización y les descuentan \$1.000 para la cuota sindical.”*

*“Los temporeros no entran al sindicato... no les sirve de nada. A ellos les gusta la libertad, ganar más y trabajar solo a trato.”*

*“Los temporeros, sean migrantes o que vienen con los subcontratistas, no se interesan en la organización sindical, por el miedo a perder la pega.”*

El tamaño de los sindicatos fluctúa entre los tres y los 290 trabajadores sindicalizados, el promedio es de 40 socios. Los sindicatos de empresa son muy masculinizados, tanto por su composición como por sus dirigencias. En la región de O'Higgins 90,6% de los socios son hombres y 9,4% son mujeres y en el Maule la proporción de mujeres es un poco más alta, 18,6%. En ambas regiones las mujeres están principalmente en los sindicatos integrados por trabajadores agroindustriales y en la práctica no hay trabajadoras en las organizaciones donde solo hay trabajadores agrícolas. La principal razón es que en la agricultura las mujeres que son trabajadoras permanentes son muy pocas, en general las mujeres concurren a trabajar en su calidad de temporeras.

**Tabla 12**  
Número de afiliados a sindicatos de empresa y de establecimiento en la agricultura, por región 2013

Número de socios	O'Higgins	Maule	Total
Menos de 10	2	4	6
De 11 a 20	4	6	10
De 21 a 30	5	5	10
De 31 a 40	0	1	1
De 41 a 50	2	3	5
De 51 a 90	4	2	6
De 91 y más	0	2	2
Total	17	23	40

Fuente: Elaboración propia.

Es necesario, sin embargo, realizar el análisis según el tipo de socios que integran la organización. Claramente en los sindicatos formados exclusivamente por trabajadores agrícolas, el promedio de afiliación es menor: en el caso de la VI región es de 28 socios, fluctúan entre los nueve y los 75 afiliados; en la VII región el promedio es menor (21) y fluctúan entre los tres y 57 trabajadores afiliados. Hay varias organizaciones que al verse reducidos sus asociados han tenido que disminuir también el número de dirigentes y podrían prontamente tener dificultades por la falta de quórum. Los sindicatos de empresa integrados por trabajadores agroindustriales, en cambio, tienen un número muy superior de asociados, el promedio es de 50 en O'Higgins y 135 en la región del Maule. Y los llamados sindicatos "mixtos", es decir, aquellos integrados por trabajadores agrícolas e industriales tienen un número de integrantes intermedio respecto de los anteriores (un promedio de 51 socios en la VI región y 35 en la VII región).

El *perfil de los dirigentes* corresponde a un trabajador hombre, la escasa presencia de mujeres en los sindicatos también se replica en las directivas sindicales, de las 40 directivas entrevistadas, solo en un caso de la región del Maule concurren dirigentes mujeres. El promedio de edad es de 50 años, este aumenta a 54 en los sindicatos cuyos integrantes son exclusivamente trabajadores del campo. El nivel educacional es más bien bajo, casi un tercio no tiene educación formal o básica incompleta y un 22,5% tiene solo hasta 8º año básico. Y en relación con los puestos de trabajo, la mitad son trabajadores agrícolas y un 22,5% operarios de maquinarias (ver anexo).

La *afiliación de los sindicatos a organizaciones de nivel superior* es muy distinta en ambas regiones. En el caso de la VI región los sindicatos están asociados a

las federaciones regionales, a las confederaciones campesinas y a las centrales sindicales, solo cuatro sindicatos no participan en ninguna otra instancia. En cambio en la región del Maule la mayoría de las organizaciones no está afiliada a otras de nivel superior, solo ocho participan en una de las dos federaciones regionales.

En síntesis, si bien los sindicatos de empresa y de establecimiento son la mayoría, pueden caracterizarse por un proceso creciente de disminución de afiliados que se expresa en un tamaño reducido de la organización de base y en una menor capacidad de negociación, fundamentalmente por el descenso en la contratación de trabajadores permanentes. Aunque se podrían afiliar los trabajadores contratados por faena al sindicato de empresa, esto no ocurre, en parte por temor al despido, pero fundamentalmente porque no pueden negociar por la vía reglada<sup>81</sup>.

En lo relativo a las *relaciones laborales entre los actores*, se preguntó en general por las dificultades o facilidades para organizarse sindicalmente en el campo y la actitud de las empresas respecto de la idea que sus trabajadores se integren a un sindicato. La opinión mayoritaria (75%) de los dirigentes entrevistados coincide en que existen muchas dificultades para organizarse en el campo: “a las empresas no les gustan los sindicatos”. Algunas de estas opiniones están referidas a una percepción negativa de los empleadores respecto de los sindicatos por las exigencias que estos hacen; incluso algunos parecieran influidos negativamente por lo ocurrido en el período de la Reforma Agraria. Otras dificultades señaladas apuntan a los propios trabajadores, desde el temor al despido hasta ciertas características que se le atribuyen al trabajador del campo: timidez, ignorancia, falta de educación. Un 20% de los dirigentes señaló que organizarse siempre es difícil, ya sea en el campo o en la ciudad; y 5% dijo que en el campo era más fácil que en la ciudad.

Al preguntárseles por la situación específica de su sindicato y la empresa, la evaluación en general es buena. No hay diferencias entre las regiones, tres cuartos de los dirigentes calificaron que en su caso la empresa le otorga facilidades al sindicato para su funcionamiento. Un 12,5% de los dirigentes dijo que la empresa les pone dificultades para su accionar y un porcentaje similar manifestó que ni facilita ni dificulta la acción sindical.

Respecto de la evaluación de las relaciones laborales empresa-sindicato desde la perspectiva de los dirigentes sindicales, también se indagó sobre las acciones

---

81 Artículo 305 1°.

sindicales, los reclamos o denuncias realizadas por algún incumplimiento; la existencia de eventuales prácticas antisindicales y la evaluación del grado de conflictividad y sus causas.

Un tema de interés son las acciones emprendidas por la organización, ya sea para reclamar o denunciar algún incumplimiento por parte de la empresa. Al respecto, el siguiente cuadro muestra que la mayor parte de los reclamos buscan resolverse directamente en la empresa, ya sea por un derecho que no se está respetando o para exigir el cumplimiento de alguna cláusula del instrumento colectivo suscrito. En este sentido es importante destacar el rol de los dirigentes en la fiscalización de las condiciones de trabajo de sus asociados. Entre los problemas reclamados ante la empresa más frecuentemente mencionados: son los que tienen que ver con malos tratos u hostigamientos de parte de los mandos medios, con el pago de bonos y otras asignaciones y aspectos relacionados con las condiciones de salud y seguridad (baños y elementos de protección personal). Los incumplimientos vinculados a los instrumentos colectivos están referidos a la no realización del descuento del 75% de la cuota sindical, durante toda la vigencia del contrato colectivo y se han extendido los beneficios a los trabajadores no sindicalizados, algunos problemas con las regalías pactadas y los reajustes establecidos en el contrato colectivo.

No es menor la recurrencia al ente administrativo para denunciar algún tipo de incumplimiento. Estos están relacionados con prácticas relativas a la organización y con aspectos relacionados con las remuneraciones.

**Tabla 13**  
Distribución porcentual de las acciones que han realizado los dirigentes sindicales en el último año, por región (\*)  
2013

Acciones	O'Higgins	Maule
Reclamar ante la empresa por los derechos de un trabajador	58,8%	65,2%
Exigir que la empresa cumpla alguna cláusula del instrumento colectivo	35,3%	26,1%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral ante la Inspección del Trabajo	29,4%	21,7%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral ante los Tribunales	0,0%	0,0%
Denunciar a la prensa algún incumplimiento o actitud negativa	0,0%	4,3

(\*) Opción múltiple, no suma 100.  
Fuente: Elaboración propia.

Las denuncias por prácticas antisindicales son otra manifestación del estado de las relaciones laborales. Si bien en el sector agrícola no son demasiado

frecuentes, en ambas regiones de acuerdo con la respuesta de los dirigentes sindicales, en el 12,5% de las empresas ha habido denuncias por este tipo de prácticas. La información desagregada por regiones da cuenta que las denuncias son mucho más en la región de O'Higgins que en Maule. Las denuncias por prácticas antisindicales más frecuentes son no realizar el descuento del 75% de la cuota sindical cuando hay extensión de beneficios a los no sindicalizados, el cambio de funciones de un dirigente sindical, entre otras. Todas ellas fueron resueltas en el nivel administrativo.

La conflictividad entre los actores laborales es otra manifestación del estado de las relaciones de trabajo entre los trabajadores y sus empleadores. Por ello se les pidió a los dirigentes que hicieran una evaluación del conflicto en su empresa, las causas de estos y la existencia de huelgas legales o algún otro tipo de manifestación colectiva.

Mayoritariamente los dirigentes sindicales consideran que la conflictividad entre empresa y trabajadores es aislada y ocurre rara vez. Llama la atención sin embargo, que uno de cada cinco dirigentes de la región del Maule tiene la percepción que hay conflictos frecuentes en sus empresas.

**Tabla 14**  
Distribución porcentual de la percepción de los dirigentes sindicales del conflicto en la empresa, por región 2013

	O'Higgins	Maule
Inexistente	0,0%	0,0%
Aislado, rara vez	88,2%	78,3%
Repetitivo y frecuente	11,8%	21,7%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Respecto de las causas de los conflictos, los más mencionados fueron los problemas de trato por parte de los superiores, generalmente el conflicto principal es con los mandos medios. En segundo lugar, las condiciones de trabajo vinculadas a la salud y seguridad, como por ejemplo atrasos en la entrega y reposición de los elementos de protección personal y problemas con los baños y comedores. En tercer lugar, los problemas relacionados con la organización del trabajo: temas de jornada y horario de trabajo, problemas con los turnos nocturnos y con el cambio de funciones. Finalmente, los problemas

relativos a los salarios y remuneraciones como pagos atrasados, cotizaciones impagas, no pago de horas extras y de las cuotas sindicales, etcétera.

Una de las principales expresiones de la conflictividad laboral es la huelga legal u otras manifestaciones colectivas de los conflictos como son los paros puntuales, las acciones de brazos caídos o el enlentecimiento del trabajo. Se preguntó si en los últimos años habían tenido una huelga legal, es decir, producida en el marco de una negociación colectiva reglada. En la VI región hubo una huelga y en la VII, dos, en todos los casos fueron muy breves, no duraron más de un par de horas y llegaron a acuerdo. Otros dirigentes contaron que estuvieron a punto de concretar la huelga, pero no se hizo efectiva. Un testimonio grafica la situación:

*“Antes se hacían huelgas con ollas comunes. Ahora no tenemos fuerza, el fundo trae contratistas... si no se consigue a la buena, no se consigue nada.”*

Otro tipo de acciones colectivas de protesta también son escasas y generalmente han estado ligadas a problemas como: no pago de las remuneraciones en la fecha que corresponde, para obtener un mejor trato durante la cosecha o la poda o bien para solidarizar con otros trabajadores con algún problema.

Recapitulando, respecto del estado de las relaciones laborales, la opinión de los dirigentes sindicales sobre la percepción general de las empresas hacia los sindicatos es más bien negativa, mientras que en una proporción similar considera que en su caso específico, la empresa le da facilidades para funcionar. Las acciones de los dirigentes son en primer lugar, intentar resolver los problemas cara a cara con la empresa y en segundo lugar, respecto de aquellos incumplimientos que no son solucionados directamente, recurrir a denunciar a la Inspección del Trabajo. El conflicto es bajo y por lo tanto su expresión, mediante huelgas o paros puntuales, también es escasa.

Según los datos administrativos anteriormente mencionados, el receso sindical en el subsector agrícola es muy alto, especialmente en el caso de los sindicatos independientes y transitorios. A partir de ello indagamos sobre este tema en los sindicatos de empresa de las regiones del estudio. Interrogados los dirigentes al respecto, en los 40 sindicatos entrevistados, en ninguno había habido en los últimos cinco años, alguna situación que podría calificarse como de receso sindical.

Finalmente, a los dirigentes se les preguntó sobre la *negociación colectiva*: específicamente la evaluación que hacían de esta última, la actitud de la

empresa durante el proceso, la extensión de beneficios a otros trabajadores, si habían recurrido a asesores externos y cómo había sido el acceso a la información proporcionada por la empresa.

Todos los sindicatos entrevistados habían negociado en los últimos cinco años. La evaluación de los resultados de la última negociación colectiva se agrupó en general en términos positivos, 45% los consideró como buenos y 37,5% los calificó como regulares. Las razones entregadas son diversas, pero se pueden resumir, entre los que evaluaron como regulares los resultados mencionan:

*“Hubo aspectos que se achicaron y otros aumentaron, es decir perdimos en unos y ganamos en otros”; “uno nunca está conforme, siempre quiere más”.*

Los que consideraron buenos los resultados, expresan que:

*“Obtuvimos nuevos beneficios que antes no teníamos, generalmente a través de bonos, aunque poco o nada a través de reajuste del sueldo base”.*

La percepción respecto de la actitud de la empresa durante el proceso de negociación colectiva es evaluada de distinta manera y se reparte proporcionalmente entre quienes la catalogan que fue favorable, los que dicen que no fue ni favorable ni obstaculizante y los que la consideraron que la empresa pone todo tipo de obstáculos durante el proceso. En opinión de varios dirigentes, la posibilidad de negociar cara a cara con el patrón y sin intermediarios es percibida como muy positiva. En otros casos es muy negativa la opinión, especialmente cuando ven que la negociación es dilatada por la contraparte empleadora hasta el cumplimiento de los plazos.

Se preguntó a los dirigentes sindicales respecto de la extensión de beneficios del instrumento colectivo suscrito con los trabajadores que no están en el sindicato. En ambas regiones, la mitad respondió que sí había extensión de beneficios y la mitad dijo que no. En relación con las empresas que sí extienden beneficios, hubo dos casos que señalaron que la extensión se realizaba a los temporeros largos. Sobre el descuento del 75% para la cuota sindical, si bien varios mencionaron que sí se realizaba el descuento, otros habían denunciado el hecho en la Inspección del Trabajo, luego de ello se había subsanado el incumplimiento y en tres casos no les realizan el descuento y un quinto cree que camuflan los beneficios con otro nombre.

La asesoría externa durante el proceso de negociación colectiva es una facultad que pueden utilizar los sindicatos. En la región de O'Higgins son más

los asesores que se utilizan en comparación con la región del Maule, 64,7% y 17,4% respectivamente. En la mayoría de los casos los asesores externos corresponden a dirigentes o abogados de las organizaciones superiores, federaciones y confederaciones, a las que se encuentran afiliados.

En el marco del proceso de negociación colectiva los sindicatos pueden solicitar al empleador antecedentes económicos sobre el funcionamiento de la empresa que les servirá de insumo para elaborar el proyecto colectivo. En ambas regiones, en la mitad de los casos no se entregó ningún tipo de información, ya sea porque no se pidió o aunque fue solicitada no fue entregada. Un número significativo de dirigentes manifestó que el balance entregado era poco fiable y que les generaba dudas que fuera real, usaron expresiones como: balance maquillado, trucho, etcétera.

En síntesis, todos los sindicatos de empresa negocian colectivamente, sus resultados son evaluados en general en términos positivos, aunque hay una cierta ambigüedad respecto de los incrementos reales. La percepción respecto de la actitud de la empresa durante el proceso refleja que hay una tensión y que es evaluada como positiva la negociación cara a cara con el patrón. Llama la atención que, aunque son pocos los casos, se extiendan los beneficios a los trabajadores “temporeros largos”. Finalmente, un hecho preocupante es el poco uso de la facultad de los sindicatos respecto de solicitar antecedentes económicos de la empresa para preparar el proyecto de contrato colectivo, ya sea porque habiéndolo solicitado no es entregado o por desconfianza que la información entregada sea veraz.

## LOS SINDICATOS INTEREMPRESA

Los sindicatos interempresa agrupan a trabajadores de dos o más empleadores distintos. En el sector agrícola son una expresión más de la debilidad sindical, de hecho son muy pocos: en total son tres en O’Higgins y uno en el Maule y representan el 3,8% del total de organizaciones del subsector en ambas regiones<sup>82</sup>.

Los sindicatos interempresa están integrados solo por trabajadores permanentes, de varias empresas productoras de fruta de exportación y de uva vinífera y sus asociados son todos hombres<sup>83</sup>. Al igual que los sindicatos de empresa han

---

82 En el estudio fueron entrevistados tres de los cuatro sindicatos existentes en ambas regiones.

83 Uno de los sindicatos lo conforman trabajadores de cinco empresas (cuatro frutícolas y una viña), en otro incluye diez empresas frutícolas y viñas; en ambas organizaciones concurren trabajadores de empresas distintas con empleadores diferentes. En el tercer caso es un mismo dueño con tres razones sociales distintas.

visto disminuir de manera significativa el número de afiliados. La reducción de socios de la organización se explica porque los fondos no realizan nuevas contrataciones de trabajadores de planta que reemplacen a los que jubilen o se retiren por envejecimiento o muerte. De acuerdo con lo manifestado por los dirigentes entrevistados, el trabajador permanente es reemplazado por el llamado “temporero largo” que no se asocia al sindicato.

En relación con el número de trabajadores que integran las organizaciones, dos sindicatos tienen 23 y 28 socios y el tercero con un mayor número de trabajadores afiliados, tiene 87 socios. Informan que en la práctica, todos los que potencialmente podrían pertenecer a la organización están en ella. La disminución de asociados ha significado que en uno de los casos no han podido volver a negociar colectivamente, porque ninguna de las empresas que lo integran en la actualidad cumple con el mínimo de ocho trabajadores. De los cuatro sindicatos interempresa existentes, solo dos han negociado en forma colectiva.

Sobre los antecedentes de estos sindicatos, dos de ellos son herederos de los sindicatos comunales y datan de 1967 como fecha de nacimiento, aunque en un caso fue refundado en 1979 como interempresa, con el mismo nombre. El tercer sindicato es más reciente, su fecha de fundación es de 2001. Son organizaciones que establecen nexos con su entorno, de hecho todos están afiliados a organizaciones de segundo grado: federaciones y confederaciones.

Todos los dirigentes coincidieron en las dificultades existentes en el sector para organizarse sindicalmente. Entre las razones mencionadas están: el temor a perder el trabajo en el caso de los temporeros, la falta de medios de los sindicatos, el endeudamiento de los trabajadores, entre otras.

En relación con la actitud de los empleadores del sector frente a la sindicalización, hay una dualidad en las respuestas. Coincidieron que en general no les gustan los sindicatos, los consideran conflictivos, *“no quieren que los trabajadores reclamen sus derechos”*. Sin embargo, en el caso particular de las empresas en las que ellos tienen socios, sus empleadores no tienen actitudes negativas en contra del sindicato.

## **LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL AGRO EN LAS REGIONES DEL MAULE Y O’HIGGINS: PRINCIPALES CARACTERISTICAS**

La negociación colectiva igual que la sindicalización es muy débil en cuanto a su cobertura. En la región de O’Higgins y en el Maule hay igual número

de instrumentos (29) que iniciaron su vigencia durante el 2012 en la rama de agricultura, ganadería caza y silvicultura. Y la cantidad de trabajadores involucrados también es muy similar, en la VI región, 1.043 trabajadores y en la VII región, 1.000 trabajadores<sup>84</sup>.

En el subsector agrícola, en el 2012 fueron suscritos 19 instrumentos colectivos en la región de O'Higgins (17 contratos y dos convenios colectivos), en la mayor parte de las negociaciones la entidad negociadora es el sindicato (89,5%). En la región del Maule también se suscribieron 19 instrumentos el 2012 (17 contratos y dos convenios colectivos), en todos ha sido el sindicato la contraparte en la negociación colectiva. En ambas regiones, la duración de la negociación colectiva es de dos años, excepto en dos casos cuya duración es de tres años.

Como parte del estudio se tomaron todos los instrumentos colectivos vigentes al 2012 del subsector agrícola de ambas regiones. A partir de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo se identificaron 77 instrumentos: 40 de la región de O'Higgins y 37 del Maule.

**Tabla 15**  
Negociaciones colectivas vigentes al 2012, según tipo de negociación

Tipo de negociación	Región		Total
	O'Higgins	Maule	
	Nº	Nº	Nº
Reglada	32	35	67
Semirreglada	6	0	6
No reglada	2	2	4
Total	40	37	77

Fuente: Elaboración propia.

El tipo de negociación dominante en las regiones del estudio es la negociación reglada mediante contratos colectivos, sobre el 85% de las negociaciones vigentes al 2012 ha sido realizada en forma reglada, de cada diez negociaciones colectivas casi siete son regladas<sup>85</sup>. En la región de O'Higgins 80% de las

84 Anuario de Información Estadística, Dirección del Trabajo, 2012.

85 La legislación laboral chilena permite cuatro modalidades de negociación colectiva. Una reglada cuyo procedimiento está regulado por el Código del Trabajo, que contempla el derecho a huelga y da lugar a un contrato colectivo. La negociación semirreglada que se aplica solo a grupos de trabajadores y la semirreglada de sindicatos de trabajadores agrícolas de temporada, reguladas en los artículos 314 bis y el artículo 314 bis A respectivamente, en ambas sus resultados se expresan en un convenio colectivo. Y la negociación no reglada, que no se ajusta a normas de procedimiento, tampoco contempla el derecho a huelga y concluye al suscribir un convenio colectivo (artículo 314).

negociaciones son regladas y suscritas por medio de contratos y en el Maule este porcentaje es mayor, 94,6% negocia en forma reglada mediante contratos colectivos.

Ninguna de las negociaciones semirregladas –seis en total– fue realizada por sindicatos de trabajadores agrícolas de temporada, como una de las alternativas que plantea la ley y que era esperable encontrar en este sector. Adicionalmente, a los dirigentes sindicales y a los representantes de las empresas entrevistados se les preguntó si conocían algún caso de negociación realizada entre un sindicato de trabajadores agrícolas de temporada y alguna empresa, la respuesta fue en todos los casos negativa.

**Tabla 16**  
Negociaciones colectivas vigentes al 2012, según entidad que negocia por regiones

Tipo de entidades que negocian colectivamente	Región				Total	
	O'Higgins		Maule			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sindicato de empresa	29	72,5	36	97,3	65	83,5
Sindicato de establecimiento	1	2,5	1	2,7	2	2,5
Sindicato interempresa	2	5,0	0	0,0	2	2,5
Grupo negociador	8	20,0	0	0,0	8	11,4
Total	40	100,0	37	100,0	77	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la titularidad en la negociación colectiva, la ley actual posibilita por la parte laboral una doble titularidad cuando la negociación es a nivel de la empresa: la del sindicato y la del grupo de trabajadores que se organizan para tal fin. Y a nivel de la negociación pluriempresarial pueden negociar los sindicatos interempresa, dos o más sindicatos de distintas empresas o una federación o confederación, siempre que lo hayan acordado previamente con el o los empleadores respectivos.

En la agricultura y en las regiones del estudio el grueso de las negociaciones colectivas vigentes al 2012 son realizadas por los sindicatos de empresa y en segundo lugar los de establecimiento. Se observa una pequeña diferencia entre ambas regiones, mientras que en el Maule prácticamente la totalidad de las negociaciones colectivas son a nivel de la empresa y con el sindicato respectivo. En la región de O'Higgins hay un porcentaje mayor de negociaciones realizadas por grupos negociadores.

**Tabla 17**  
Negociaciones colectivas vigentes al 2012 en el subsector agrícola,  
según tipo de instrumento, por regiones

Tipo de instrumento	Región		Total
	O'Higgins	Maule	
	Nº	Nº	Nº
Contrato colectivo	32	35	67
Convenio colectivo	8	3	10
Total	40	37	77

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la duración de la negociación colectiva en ambas regiones el promedio es de 2,4 años (2,5 en O'Higgins y 2,3 en el Maule). Ahora bien, la mayor parte de los instrumentos colectivos vigentes al 2012 tiene una duración de 2 años, 50 de los 77 instrumentos colectivos analizados tienen esa duración (ver anexo).

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo permiten conocer la historia de las negociaciones colectivas y el número de veces que han negociado las empresas y sindicatos que están siendo analizados, a partir de 1985<sup>86</sup>. Un poco más de la mitad de las empresas y sindicatos cuyas negociaciones estaban vigentes el 2012 han negociado hasta en seis oportunidades anteriormente, como es posible apreciar en el siguiente cuadro.

**Tabla 18**  
Número de negociaciones previas respecto de las vigentes al 2012  
en el subsector agrícola, por región

Número de negociaciones	Región		Total
	O'Higgins	Maule	
1 a 3	12	11	23
4 a 6	7	11	18
7 a 9	6	6	12
10 a 12	7	7	14
13 a 15	0	2	2
Sin información	8	0	8
Total	40	37	77

Fuente: Elaboración propia.

86 De acuerdo con lo informado por el Departamento de Relaciones Laborales, responsable de los registros de las negociaciones colectivas la información anterior al 2005 fue registrada y migrada al actual sistema (SIRELA), lo que no garantiza que la información sea absolutamente completa.

La negociación colectiva en la agricultura es esencialmente masculina, de hecho 87,9% de los trabajadores involucrados son hombres. Las mujeres tienen una reducida participación laboral, en tanto trabajadora permanente como ya ha sido dicho, asociado a ello también su participación sindical en organizaciones que pueden negociar colectivamente es muy baja.

### Los contenidos de los instrumentos colectivos

Respecto de los contenidos de los instrumentos colectivos<sup>87</sup> analizados es necesario precisar que la revisión exhaustiva y sistematización de los mismos permitió identificar en principio 69 tipos de cláusulas diferentes, las que posteriormente se reagruparon de acuerdo con algunos criterios que a continuación se señalan. El promedio de disposiciones por contrato colectivo es de 17 cláusulas distintas, siendo el número menor 6 y el mayor 30. Los contenidos se organizaron de acuerdo con los siguientes criterios:

**Tabla 19**  
Clasificación de los contenidos de los instrumentos colectivos vigentes al 2012 en el subsector agrícola de las regiones de O'Higgins y Maule

Aspectos relacionados con condiciones laborales	Materias relacionadas con remuneraciones, componentes salariales, bonos y otros
	Bonos relacionados con puestos de trabajo específicos
	Aspectos relacionados con jornada de trabajo
	Materias de salud y seguridad en el trabajo
	Materias relacionadas con la capacitación laboral
	Materias relacionadas con el término de la relación laboral, con el retiro y jubilación
	Materias tradicionales vinculadas a "regalías" en el campo
Aspectos vinculados con las relaciones laborales	Materias relacionadas con la acción sindical y con el proceso de negociación colectiva
Aspectos relacionados con celebraciones	Materias vinculadas con celebraciones (navidad, fiestas patrias, aniversarios, fin de cosecha, vendimia, etc.)
Aspectos asociados a beneficios del trabajador y su familia	Asignaciones, bonos y permisos por contingencias familiares
	Ayudas o bonos asociados al estudio de hijos o trabajador
	Asignaciones y ayudas relacionadas con la salud del trabajador y su familia
	Préstamos y apoyo a los trabajadores y su familia
Otros aspectos originales	

Fuente: Elaboración propia.

87 La legislación establece que "son materia de negociación colectiva todos aquellos aspectos que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo". Código del Trabajo, Art. 306.

## Aspectos relacionados con condiciones laborales

- *Materias relacionadas con remuneraciones, componentes salariales, bonos y otros*

El contrato colectivo entre otras cosas busca establecer condiciones comunes de remuneraciones por un tiempo determinado, en este sentido se sistematizaron y analizaron todas las cláusulas relativas al monto y a la composición de las remuneraciones. Prácticamente la totalidad de los instrumentos colectivos hacen mención al sueldo base y a la reajustabilidad. En 63,6% (67,5% en O'Higgins y 59,5 en la región del Maule) de los casos se expresa el monto del sueldo base diario o mensual, este monto nominal de los salarios no es posible de ser comparado debido a que el conjunto de empresas involucradas son distintas en cuanto a su tamaño, a pesar de pertenecer al mismo rubro.

**Tabla 20**  
Cantidad de instrumentos colectivos vigentes al 2012 del subsector agrícola según tipo de reajustabilidad, por región

Tipo de reajustabilidad	Región		Total
	O'Higgins	Maule	
Solo reajustabilidad igual IPC	29	25	54
Reajustabilidad inicial hasta 3%	3	6	9
Reajustabilidad inicial entre 3,1% y 5%	6	4	10
Reajustabilidad inicial entre 5,1% y 7%	1	1	2
Se reajustará en similar monto al ingreso mínimo	0	1	1
Se reajustará de acuerdo al mercado y por mérito	1	0	1
Total	40	37	77

Fuente: Elaboración propia.

Todos los contratos colectivos se refieren a la modalidad de reajustabilidad y a su vigencia. El 70% (72,5% en la región de O'Higgins y 67,6% en el Maule) de todos los instrumentos solo estipula una reajustabilidad periódica igual al IPC, con períodos variables desde los tres meses a una vez por año. El resto de los instrumentos incluyen una reajustabilidad que fluctúa entre 1,5% y 7%, sin embargo, sería necesario evaluar cuántos instrumentos tienen efectivamente una reajustabilidad real, respecto de cuánto de dicho aumento de remuneraciones solo corresponde al IPC acumulado<sup>88</sup>.

88 Diego López (2009). Negociación Colectiva Reglada y Mediación Administrativa: ¿Prevención de la huelga o promoción de negociación efectiva? Aportes al Debate Laboral N° 20. Departamento de Estudios, Dirección del trabajo. Santiago, Chile.

Hay dos instrumentos cuyas cláusulas de reajustabilidad llaman la atención. Una que establece que la reajustabilidad será similar al ingreso mínimo. Y otro contrato colectivo que establece que se reajustará de acuerdo con el mercado y al mérito, sin precisar ningún parámetro de comparación.

El 81,8% de los instrumentos analizados incorpora cláusulas sobre la gratificación y la modalidad que va a ser utilizada por la empresa de acuerdo con las que establece la ley.

La flexibilización de las remuneraciones también tiene una expresión en el componente variable asociado a bonos, incentivos y premios. Existe una amplia gama de bonos distintos, en el caso de los instrumentos analizados, los mencionados con mayor frecuencia son los bonos relacionados con el rendimiento y la productividad.

También se entregan bonos vinculados a ciertas condiciones específicas, como son los bonos de invierno, los por trabajo nocturno, por cosecha o vendimia, etcétera.

Existe otra gama de bonos que se otorgan usualmente como las asignaciones por movilización (57,1%), por colación (37,7%) y por vacaciones (27,3%).

**Tabla 21**

Distribución porcentual de los instrumentos colectivos del subsector agrícola, vigentes el 2012 que incluyen bonos, por región

Tipo de bonos utilizados	Región		Total
	O'Higgins	Maule	
	%	%	%
Bono asistencia, productividad y producción	20,0	27,0	23,4
Bono de cosecha/vendimia/ por utilidades/ por poda (incentivos)	17,5	27,0	22,1
Bono o premio por antigüedad	7,5	18,9	13,0
Bono por responsabilidad	10,0	8,1	9,1
Bono invierno	0,0	10,8	5,2
Bono trabajo nocturno	0,0	8,1	3,9

Fuente: Elaboración propia.

En el campo es común que en ciertas faenas (cosecha, poda, amarre, desbrote, raleo, etc.) el sistema de pago sea "a trato", especialmente es la modalidad que se utiliza con los trabajadores temporeros. En el caso de la negociación colectiva,

en el 19,5% de los instrumentos se incluye una disposición que establece que en determinadas circunstancias se cambiará el sueldo fijo por uno variable o por rendimiento.

- **Bonos relacionados con puestos de trabajo específicos**

En la agricultura existen una serie de puestos de trabajo y faenas específicas que implican riesgos de accidentes o que podrían afectar la salud de los trabajadores expuestos, los que tienen frecuentemente bonos asociados. Entre ellos, los operadores de maquinarias: tractoristas, grueros, etc.; los que utilizan herramientas cortantes y punzantes (podadores, desbrotadores, etc.) y los que manipulan productos químicos peligrosos como plaguicidas y fertilizantes.

Algunos puestos implican una especialización y por lo tanto hay exigencias de realizar cursos para obtener licencias especiales, esto ocurre por ejemplo con los tractoristas. O bien también hay trabajadores que concurren con sus propias herramientas, como los podadores. La inminencia de un imprevisto climatológico, como las heladas, significa realizar acciones para contrarrestarlas en cualquier momento de la jornada. En este sentido, la necesidad de compensar lo señalado, existen algunos bonos asociados a puestos de trabajo específicos, a veces también les llaman bonos de riesgo o bonos con apellido según el puesto que se trate.

**Tabla 22**

Distribución porcentual de los instrumentos colectivos vigentes al 2012 que incluyen bonos asociados con puestos específicos, por región

Tipo de bonos utilizados	Región		Total
	O'Higgins	Maule	
	%	%	%
Bono operadores: tractor, grúas, otras maquinarias	57,5	45,9	51,9
Bono especialistas: regador, podador, triturador, etcétera.	30,0	35,1	32,5
Bono aplicadores de agroquímicos	30,0	27,0	28,6
Otros bonos: por etiquetado y embotellado, por control de heladas	2,5	5,4	3,9

Fuente: Elaboración propia.

El valor de los bonos es variable entre 25% y 60% por sobre el sueldo base diario, en general se especifica que su pago está asociado a los días que efectivamente se realiza la función por la que se otorga.

- **Aspectos relacionados con jornada de trabajo**

La jornada de trabajo también es un aspecto que es incorporado en ocasiones en los contratos colectivos. Uno de cada cinco contratos incluye alguna cláusula alusiva, generalmente es el horario de trabajo de invierno y verano, los turnos y el tiempo de colación.

Mucho más frecuente (36,4%) es la mención del pago de las horas extraordinarias y la explicitación del recargo que establece la legislación vigente. Casi un tercio de las empresas de O'Higgins (28%) y casi la mitad (46%) de las del Maule incluyen en sus instrumentos colectivos una disposición sobre el tema.

Otro aspecto vinculado con la temática de la jornada de trabajo son los permisos especiales, 16,9% especifica que se otorgarán días libres para la realización de trámites personales o que tendrán medio día libre el día del pago. Un caso llamativo por lo original es un contrato que establece el permiso pagado de medio día libre, con ocasión del cumpleaños.

- **Materias de salud y seguridad en el trabajo**

Muy frecuentemente los contratos colectivos –72,7% (65% en O'Higgins y 81,1% en Maule)– incluyen disposiciones relativas a los elementos de protección personal y en una proporción bastante menor (10,4%) se alude al tema de las herramientas que la empresa les aportará para realizar el trabajo. En general, las menciones están referidas a lo que la ley establece precisando las fechas de entrega, la especificación de los elementos de protección de acuerdo con el puesto de trabajo y las condiciones para la reposición por el desgaste o deterioro.

*“La empresa entregará a los trabajadores los implementos necesarios para desarrollar su actividad laboral, ciñéndose a lo previsto en el Art. 184 y siguientes del Código del Trabajo. Estos equipos se entregarán una vez al año previa devolución del usado o dañado”.*

Asociado con los elementos de protección personal, hay empresas que otorgan un *bono por desgaste de herramientas* que consiste en un monto en dinero por el uso de herramientas de los propios trabajadores y que utilizan en sus faenas habituales.

Llama la atención una empresa que incluye una cláusula sobre adecuación de las condiciones ambientales referida al cumplimiento legal respecto de

las condiciones de higiene y seguridad de las faenas; y especifica que en coordinación con la Mutua de Seguridad efectuará chequeos médicos a los trabajadores que laboran con productos tóxicos y que puedan causarles daño a la salud.

- ***Materias relacionadas con la capacitación laboral***

La capacitación es un aspecto que solo una de cada cinco empresas lo considera (20,8%). En su gran mayoría son menciones genéricas referidas a mejorar el recurso humano mediante la capacitación por intermedio del Servicio Nacional de Capacitación y de Empleo (Sence). Algunos acuerdos colectivos expresan el interés de completar la educación básica y media para aquellos trabajadores que no la tienen, lo que es muy común en las áreas rurales, especialmente en el caso de los trabajadores de edad más avanzada.

Se destaca excepcionalmente un contrato de una viña de la región del Maule que establece una cláusula sobre perfeccionamiento y capacitación, que incluye: completar la educación formal; un plan de perfeccionamiento para los trabajadores con personal a su cargo, incluidos los dirigentes sindicales; planes y programas de prevención de riesgos y facilidades horarias para quienes se capaciten o estudien.

- ***Materias relacionadas con el término de la relación laboral***

Un aspecto que un cuarto (26%) de los contratos colectivos incorpora es el relacionado con la indemnización por años de servicio (22,5% en la VI región y 29,7 en la VII región). La mayoría sin embargo reproduce lo que la ley señala. Hay pocos casos que consideran aspectos por sobre la ley, por ejemplo indemnización por años de servicio, por renuncia voluntaria, por término del contrato por mutuo acuerdo, por jubilación, por fallecimiento, etc.; todo ello bajo ciertas condiciones. Otras empresas, las menos, plantean un plan de retiro al llegar a la edad de jubilación o el reconocimiento de los años de servicio y el pago de la indemnización correspondiente.

La indemnización por años de servicio es un tema complejo en este sector, fue reiteradamente mencionado como un “cuello de botella” por las empresas entrevistadas, sobre todo para las pequeñas y medianas empresas que no acostumbran a provisionar dichos montos que en el caso de un trabajador con mucha antigüedad en la empresa, puede llegar a ser bastante oneroso.

- **Materias tradicionales vinculadas a “regalías” en el campo**

*“Es costumbre campesina desde el tiempo colonial”  
(Guateque campesino, Cuba)*

A pesar de la modernización del sector agrario y del reemplazo de las *regalías* por los salarios de la época de la hacienda, aun hoy hay contratos colectivos que contienen entre sus cláusulas la entrega de productos como: la llamada *galleta*, harina tostada, porotos, papas, etc. De hecho 15,6% de las empresas incluyen cláusulas alusivas al respecto. Mientras en O’Higgins son pocas las empresas que las incluyen (2,5%), en la región del Maule 29,7% de los instrumentos colectivos revisados contienen este tipo de materias.

*“Cada trabajador tendrá derecho a recibir 4 galletas de pan diarias de 330 gramos cada una”.*

*“La empresa otorgará medio kilo de harina tostada por trabajador, durante el verano, por un período de sesenta días”.*

La entrega de leña también es un contenido tradicional que aún persiste en algunas empresas, 10,4% de los casos contienen este beneficio y se reparte en una proporción similar en ambas regiones. Un medio de transporte muy utilizado en el campo es la bicicleta, por ello es que en algunos contratos colectivos (15,6%) se incluyen disposiciones relativas a la entrega de repuestos, específicamente cámaras y neumáticos. El comportamiento a nivel regional es distinto en la VI región, el 22,5% de los contratos incluyen este tipo de estipulaciones, en el Maule solo 8,1% las incluyen.

*“La empresa entregará cada año a los trabajadores afectos a este contrato un par de forros y un par de cámaras de bicicleta”.*

Finalmente, aunque en una proporción minoritaria hay instrumentos colectivos que incorporan aspectos como: el derecho a talaje de los animales de los trabajadores, entrega de herraduras para caballos, productos hortofrutícolas, beneficio de chacra, mediería con el empleador para corte de árboles frutales o eucaliptus, entre otros.

### **Aspectos vinculados con las relaciones laborales**

- **Materias relacionadas con la acción sindical y con el proceso de negociación colectiva**

Los aspectos que tienen una escasa presencia en los instrumentos colectivos

son los asociados con las relaciones entre la empresa y el sindicato y con el proceso de negociación.

En la relación con las organizaciones sindicales, la cláusula más frecuente es la vinculada con los permisos sindicales, un 26% de los instrumentos colectivos las incluyen (22,5% en la VI y 29,7% en la región del Maule) la gran mayoría repite lo que establece el código al respecto.

Una disposición interesante es la referida a aportes sociales o económicos de la empresa al sindicato, ejemplos de ello son: la entrega de implementos deportivos, mejoramiento de la sede sindical, aporte en dinero para ayuda social de los socios, entrega de celulares para los dirigentes, etc. El 13% de los contratos incluye algo relativo a aportes para el sindicato, los de la región de O'Higgins son 12,5% y 13,5% en Maule.

Aunque son pocos los casos resulta interesante la cláusula que establece que las vacaciones se otorgarán en acuerdo con el sindicato, en otros dos casos se establece que se realizarán reuniones periódicas entre el empleador y el sindicato.

*“La empresa establecerá un sistema en conjunto con el sindicato que garantice un buen clima laboral, consistente en la formación de una comisión, que se reúna a lo menos una vez cada tres meses que tengo por objeto la solución de los problemas que planteen las partes”.*

Otras estipulaciones están específicamente relacionadas con el proceso de negociación colectiva, la más frecuente (35,1%) es el bono por término de negociación. En una proporción menor se explicita lo que la ley establece sobre el bono de reemplazo por contrato de trabajadores durante la huelga (5,2%) y sobre la extensión de beneficios estipulados en el instrumento colectivo (2,6%).

### **Aspectos relacionados con celebraciones**

Las celebraciones especialmente las fiestas patrias y la navidad tienen asociados algunos beneficios tradicionales, como son los aguinaldos que se encuentran presente en prácticamente todos los instrumentos colectivos. Los montos involucrados en los aguinaldos tienen una gran variabilidad, desde cláusulas que establecen que el monto es similar al que entrega el sector público y los que explicitan el monto que va desde los \$12.500 hasta \$120.00 por concepto de aguinaldo de navidad. El aguinaldo de fiestas patrias también fluctúa en montos similares al de navidad. Hay casos en que el monto en dinero es

complementado por un obsequio, una canasta familiar, botellas de vino, pan de pascua, juguetes para los hijos de los trabajadores o un aporte por cada miembro de la familia.

Hay empresas que optan en lugar del aguinaldo individual por un aporte en dinero para realizar una celebración familiar. Vinculados a estas fechas hay casos en los que complementariamente se realiza una fiesta o asado y la empresa realiza aportes para su financiamiento y comestibles, generalmente vino en el caso de las viñas y carne.

Un beneficio ampliamente extendido y valorado es una actividad de recreación, el paseo anual. En este caso los aportes varían desde el día de permiso, el financiamiento del bus que traslada a los trabajadores y sus familias, un aporte económico al sindicato para la estadía y la alimentación de sus asociados.

**Tabla 23**

Distribución porcentual de los instrumentos colectivos vigentes al 2012 que incluyen beneficios asociados a celebraciones, por región

Beneficios asociados a celebraciones	Región		Total
	O'Higgins	Maule	
	%	%	%
Aguinaldo de navidad	97,5	97,3	97,4
Aguinaldo de fiestas patrias	95,0	94,6	94,8
Paseo anual	70,0	61,4	61,0
Vino por fiestas patrias y navidad	10,0	35,1	22,1
Asados / Fiestas (cosecha, navidad, fiestas patrias, día del trabajador, etc.)	12,5	27,0	19,5
Juguetes navidad hijos trabajadores	7,5	10,8	9,1

Fuente: Elaboración propia.

### Aspectos asociados a beneficios del trabajador y su familia

- *Asignaciones, bonos y permisos por contingencias familiares*

Un aspecto que es altamente apreciado por los trabajadores son los beneficios y permisos asociados a contingencias familiares, como fallecimiento, matrimonio o nacimiento, algunas de ellas imprevistas y que significa recurrir a un gasto muchas veces no contemplado.

En algunos casos junto con el aporte monetario se conceden algunos días de permiso, de acuerdo con lo que la ley establece o por sobre la misma. La asignación más extendida es por fallecimiento del propio trabajador o de un familiar directo (83,1%), los aportes por natalidad son mencionados en un tercio de los casos (33,8%) y la asignación de matrimonio se consigna en uno de cada cinco contratos (19,5%).

- ***Ayuda o bonos asociados al estudio de hijos o trabajador***

Beneficios asociados a los estudios de los hijos y que en algunos casos incluyen también al propio trabajador que estudia son muy valorados, por lo mismo el 76,6% de los contratos colectivos incluyen bonos de escolaridad por cada hijo estudiando en algunos de los niveles de educación formal. Uno de cada cinco (20,8%) instrumentos consigna un premio o una beca por el buen desempeño escolar, también hay ayudas para el pago de movilización de los hijos que estudian (7,8%).

Siempre vinculado con los hijos, en un caso se incluye un bono excepcional para los hijos con discapacidad.

- ***Asignaciones y ayudas relacionadas con la salud del trabajador y su familia***

Un tercer tipo de asignaciones son las relacionadas con la salud del trabajador y su familia, lo más extendido es el seguro de vida o de salud complementario al sistema previsional (27,3%). Un 16,9% consigna un aporte respecto de las licencias médicas (pago de los tres primeros días, anticipo en el caso de licencias largas, etc.), también hay un grupo de empresas que proporcionan una asignación para costear medicamentos, bonos y exámenes (15,6%) y un número reducido de empresas ofrece en sus dependencias atención médica y dental (2,6%).

*“La empresa contratará los servicios de un médico y una asistente social para que atiendan dos días a la semana durante dos horas cada vez, a los trabajadores y a sus respectivas cargas familiares en el recinto destinado para ello.”*

- ***Préstamos y apoyo a los trabajadores y su familia***

Otros préstamos a los trabajadores y su familia son para vacaciones, para comprar o reparar la vivienda, por una enfermedad grave. También hay bonos por concepto de consumos básicos (gas, luz, arriendo). En el caso de los fondos

antiguos que tienen casas en su interior, hay asignaciones de casas para sus trabajadores.

### **Otros aspectos originales de los instrumentos colectivos**

Finalmente hay algunas cláusulas que aunque son poco representativas, las mencionamos por su originalidad. Hay dos casos en que hay un bono especial para los hijos de trabajadores que hagan el servicio militar.

Otra estipulación contiene un bono sustitutivo de tierra que corresponde a un beneficio monetario por lo que antiguamente era llamado el derecho a “goce de tierra”. Llama la atención el caso de un contrato colectivo, que es fruto del acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, este incorpora los contenidos del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, instrumento que por definición lo realiza la empresa y que contiene las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores mientras están trabajando.

Una estipulación novedosa está referida a un fondo rotatorio disponible para el mejoramiento de la vivienda y otro para la adquisición de equipos computacionales.

Un último caso único es el de un bono de certificación, relacionado con los estándares de manejo que debe cumplir la empresa y que se otorga a los trabajadores a condición que esta no pierda su calidad de empresa certificada.

## **LA VISION DESDE LAS EMPRESAS DEL SINDICALISMO Y LA NEGOCIACION COLECTIVA**

El proyecto planteaba también entrevistar una muestra de representantes de las empresas con sindicatos a quienes se les aplicaría un cuestionario similar al de los dirigentes sindicales, mediante un muestreo de tipo aleatorio. Sin embargo, el trabajo de campo tomó más tiempo, por lo que se resolvió realizar menos entrevistas de las que originalmente se presupuestaba y entrevistar a un dirigente gremial de una de las regiones en representación de los empleadores y con una visión más global<sup>89</sup>. En este sentido a continuación se exponen los

---

89 Fueron citados un total de 14 empleadores o sus representantes, frente a la citación voluntaria de las empresas, hubo tres que no se presentaron ni justificaron su ausencia. En definitiva el análisis fue realizado a partir de 12 entrevistas, once a empresas individuales y una a un dirigente gremial de la región de O'Higgins.

principales contenidos de las entrevistas que aunque no son equivalentes a la contraparte laboral, sirven de referencia respecto de la visión sobre el sindicalismo y la negociación colectiva desde las empresas.

Las empresas en las que hay sindicatos y al igual que lo expresado por los dirigentes están orientadas a dos rubros principales, la producción frutícola y vitivinícola. Algunas de ellas son exclusivamente productoras agrícolas, otras la combinan con la agroindustria (*packing*, viñas, procesadoras de frutas, etc.) y otras son solo agroindustrias. Todas exportan lo que producen, sobre el 70% de la producción va a los mercados externos. Y sus tamaños en relación con la superficie plantada o al volumen producido corresponden a empresas medianas y grandes. Asimismo lo refrenda el dirigente gremial entrevistado, predominan los sindicatos en las grandes empresas sobre 400 hectáreas plantadas al igual que en las agroindustrias grandes, en las de tamaño menor, tienen menos trabajadores de planta, lo que dificulta tener organizaciones.

Sobre el *número de trabajadores que emplean*, aunque los datos no son representativos, coincidentemente con otros estudios, hay una enorme variabilidad a lo largo del año. Mencionan la existencia de trabajadores permanentes, de temporeros largos o habituales y temporeros para los momentos de mayor demanda, como: cosecha y vendimia, poda, selección y empaque. La variabilidad en el número de trabajadores es muy grande pudiendo multiplicarse varias veces el número de los de planta por temporeros durante la cosecha y en ocasiones también los temporeros largos superan a los trabajadores permanentes. Las razones que las empresas dan son varias. Hay explicaciones relacionadas con el empleador:

*“El empresario le tiene miedo al contrato de planta, el trabajador ‘se pone flojo’. También hay un asunto de costos, por la indemnización por los años de servicio, tienen más beneficios.”*

*“Por la libertad de prescindir de los trabajadores permanentes.”*

*“El 75% de los costos es la mano de obra, a medida que ha ido aumentando la competencia por la entrada de otros países al mercado de la fruta, se va eliminando gente. Así surgen una serie de figuras los enganchadores, los contratistas que traen a los ‘trateros’, trabajadores que trabajan al día, que se le paga por tarea. Campos con grandes dotaciones no existen, hoy día hay campos que tienen temporeros de 11 meses, que en mi opinión es un vicio.”*

Otras razones las explican por el lado de los trabajadores:

*“Hay temporeros largos que no les motiva ser de planta, por el pago a trato, no les gusta el sueldo fijo”.*

*“La gente prefiere trabajar con contratistas, trabajan menos horas, les pagan todas las semanas, reciben en plata el feriado proporcional”.*

Se preguntó a las empresas si de acuerdo a su visión cual había sido el *comportamiento de la afiliación sindical*, si esta había aumentado o disminuido. La mayoría coincidiendo con los dirigentes sindicales dijo que el tamaño de los sindicatos había disminuido. Entre las causas mencionaron el despido de trabajadores permanentes, por retiro de la empresa para jubilar, fallecimiento o retiro voluntario.

Llama la atención que en dos casos, por recomendación externa –en uno de una empresa certificadora internacional, en el otro por ser integrante del Programa de Buenas Prácticas de la Dirección del Trabajo–, se estableció el compromiso de contratar como personal permanente a un grupo de temporeros largos, en estos casos la afiliación al sindicato se mantuvo, a pesar del retiro o fallecimiento de algunos trabajadores.

En relación con los *trabajadores que no se sindicalizan*, las empresas al igual que los dirigentes responden que en la mayoría de las organizaciones están todos los trabajadores permanentes, excepto el personal de confianza o administrativo, cuyos intereses y condiciones de trabajo son muy distintos del trabajador u operario agrícola. Otros no se afilian porque les extienden los mismos beneficios obtenidos mediante la negociación colectiva. Y unos pocos casos no participan por no sentirse representados por el sindicato, por algunos conflictos con los dirigentes o por ser gente joven que no se interesa en las organizaciones de trabajadores.

Sobre las *dificultades o facilidades para organizarse en el sector agrícola*, las empresas sostienen que ellas otorgan todo tipo de facilidades, pero que las dificultades están relacionadas con las carencias o deficiencias de los trabajadores sobre todo su bajo nivel educacional, incluso hay muchos que son analfabetos y les falta formación como dirigentes. En otro plano, consideran a los trabajadores y sus organizaciones excesivamente desconfiadas respecto de la empresa. Una razón externa es la masividad del trabajo informal, lo que atenta contra la posibilidad de organizarse.

La misma consulta realizada a los dirigentes se hizo a las empresas, la *opinión general respecto de los sindicatos y la experiencia particular entre el sindicato y su empresa*. Las opiniones generales pueden clasificarse entre aquellas que creen que es bueno tener una representación de la parte laboral, ya que facilita la interlocución y las relaciones laborales entre empresa y trabajadores. Y las que tienen una opinión más bien negativa:

*“Los sindicatos no le sacan partido a sus potencialidades, son muy cómodos, son solo instancias de choque contra la empresa. No tienen conocimientos de negociación”.*

Llama la atención que una de las empresas indica un cambio de percepción a partir de la participación en el programa de Buenas Prácticas Laborales de la Dirección del Trabajo, reconoce que anteriormente tenía una mala impresión de los sindicatos.

Las *acciones sindicales* según las empresas son pocas y las más frecuentes son los reclamos directos ante ellos por algún problema de condiciones de trabajo y pocas frente a la Inspección del Trabajo por los permisos sindicales y algunos pagos adeudados.

La *negociación colectiva* es vista como una posibilidad para concretar acuerdos, de una manera formalizada y por un período determinado. La parte crítica se relaciona con las falencias de los dirigentes, de los asesores externos del sindicato que no siempre tienen los conocimientos adecuados y por ser un momento tenso, de choque que poco a poco va perdiendo intensidad y que está siempre el peligro de la huelga.

En relación con los *resultados de la última negociación colectiva*, las empresas coincidieron en calificarlos como buenos. Para las empresas el que sean buenos se expresa que el proceso sea corto, y que rápidamente se llegue a acuerdo:

*“Tuvimos dos reuniones, una para firmar y otra para el asado”.*

La extensión de beneficios es utilizada prácticamente en todos los casos, pero no siempre estos son idénticos al instrumento colectivo suscrito por lo tanto en esos casos no se descuenta el 75%. Incluso a los temporeros también se les extienden algunos beneficios, los más comunes son los aguinaldos de navidad y fiestas patrias, algunos bonos y el paseo de fin de año.

Ninguna de las empresas y tampoco el dirigente gremial entrevistado conocían algún sindicato de trabajadores agrícolas de temporada que hubiera presentado a su empleador un proyecto de convenio colectivo.

La conflictividad es muy baja, ninguna de las empresas reporta que hayan tenido alguna huelga dentro del marco del proceso de negociación colectiva, en un caso alcanzó a votarse, pero no se concretó. Lo mismo ocurre con la manifestación de otro tipo de conflictos colectivos, solo un caso por un problema con un supervisor. La evaluación mayoritaria es que el conflicto es aislado y poco frecuente y cuando se manifiesta es por un atraso en el pago de un beneficio, entrega tardía de los elementos de protección personal, el trato poco adecuado de algún mando medio, etcétera.

## **LOS OTROS SINDICATOS: UN ESPACIO DE DEFENSA PARA LOS MAS PRECARIOS**

Finalmente, los sindicatos independientes y transitorios son tratados aparte de los ya mencionados, por ser un tipo de organizaciones cuyas características y fines son distintos. En el primer caso no tienen un carácter reivindicativo en la medida que quienes los integran no son trabajadores dependientes. En el segundo caso si bien son integrados por trabajadores dependientes, esta dependencia es de carácter temporal o intermitente.

### **LOS SINDICATOS INDEPENDIENTES**

Los sindicatos independientes agrupan a trabajadores que no dependen de un empleador y tienen un carácter más bien cooperativo que reivindicativo. En general tienden a incluir a temporeros y temporeras, a pequeños productores agrícolas, ya sea en su calidad de arrendatarios, propietarios o parceleros y artesanos.

En el sector agrícola son el segundo tipo de sindicatos más frecuente en ambas regiones, de hecho un quinto del total de sindicatos son independientes (21%). En el caso de la región de O'Higgins, un cuarto de los sindicatos son independientes (24,1%), el peso en el caso del Maule es menor, un 17,6% de los sindicatos son independientes.

En la entrevista a sus dirigentes, la mayoría manifiesta que entre las principales motivaciones para formar un sindicato independiente ha sido contar con

personalidad jurídica para optar a algunos beneficios estatales-públicos<sup>90</sup> y privados, de esta manera tener acceso a postular a proyectos, obtener fondos para transferencia tecnológica, asistir a capacitaciones y charlas sobre diversos temas, entre otros. Asimismo, la existencia legal de estas organizaciones les ha permitido desarrollar proyectos con universidades en el ámbito productivo. Ejemplos de beneficios obtenidos muy apreciados por la comunidad, fue el caso de *“traer el liceo y sus profesores a la localidad, eso permitió que 40 personas se pudieran licenciar”*.

Otro de los sindicatos entrevistados que agrupa a pequeños productores agrícolas, señala que el estar organizados les ha facilitado la negociación con las empresas que les compran la producción y de esta manera obtener mejores precios.

Otro incentivo para agruparse es la percepción que el actuar en forma colectiva facilita el acceso a ciertos beneficios que individualmente y la poca educación hace mucho más difícil obtener. El sindicato les ha permitido vincularse con otros organismos, considerando que viven en una localidad completamente aislados y donde *“no existe ningún tipo de infraestructura estatal, no hay escuela, ni posta, tampoco consultorio... no hay nada”*.

Otra acción del sindicato independiente es la orientación y el apoyo a sus asociados, ya sea en derechos laborales, en apoyos vinculados respecto de iniciar y desarrollar emprendimientos productivos, especialmente por el hecho de que al ser trabajadores estacionales en el verano y cesantes en invierno, necesitan tener otros ingresos durante los “meses azules”.

Una dirigente de los sindicatos entrevistados señala que la principal motivación para organizarse sindicalmente ha sido *“representar a un rubro que no lo representa nadie, los más desprotegidos: los temporeros y temporeras”, “no hay una legislación que favorezca al temporero”*. El estar organizado también *“facilita el intercambio con otros sindicatos y obtener asesoría en ciertos temas de interés común con organizaciones de nivel superior, como son las federaciones y confederaciones sindicales”*.

---

90 Entre los servicios públicos que mencionan están: las Gobernaciones, Municipalidades, Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), Instituto de Investigaciones Agropecuarias (INIA), Servicio Nacional de Capacitación y del Empleo (SENCE), Dirección del Trabajo y Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (Prodemu).

También se menciona como parte del accionar de este tipo de sindicatos la realización de actividades sociales y solidarias, como son la celebración de la Navidad para los niños y las fiestas patrias, el aniversario del sindicato y el Día del Campesino. La realización de eventos para recaudar fondos para un socio enfermo u otras emergencias son también acciones muy valoradas por sus integrantes.

Comparativamente, los sindicatos independientes tienen un número mayor de afiliados, en este caso todos superan los 20 socios y la media es de 49 personas en cada organización. Sin embargo, varios dirigentes entrevistados manifestaron que los socios activos generalmente son menos que el total de asociados.

**Tabla 24**  
Distribución porcentual del número de afiliados a sindicatos independientes activos en la agricultura, por región, 2013

Número de socios	O'Higgins	Maule	Total
Menos de 40	25,0%	66,6%	42,9%
De 41 a 80	50,0%	33,4%	42,9%
De 81 y más	25,0%	0,0%	14,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la composición por sexo de los socios de los sindicatos, también hay una diferencia con los sindicatos de empresa. La distribución es equitativa, 52% son hombres y 48% son mujeres. Entre las regiones sin embargo hay algunas diferencias, mientras en O'Higgins dos tercios de los afiliados son de sexo masculino (62,4%) en la región del Maule, la relación se invierte, 68,4% de los miembros de los sindicatos independientes son mujeres.

Otra particularidad de los sindicatos independientes, en contraste con los sindicatos de empresa, es que muestran una tendencia a mantener o aumentar su afiliación en el tiempo. Solo en un caso los entrevistados señalan que disminuyó el número de socios, el resto se distribuye equitativamente entre los que han aumentado sus afiliados y los que lo mantienen.

Respecto de la fecha de creación de los sindicatos independientes, todos nacieron a partir de la década de 1980. El 28,5% se formó en la década de 1980, 14,3% en la de 1990 y más de la mitad es más reciente (57,1%), entre 2005 y

2009. Los sindicatos de la región del Maule son de más reciente creación que los de la región de O'Higgins.

En relación con el perfil de los dirigentes sindicales es destacable que más de la mitad sean mujeres, las dirigentas entrevistadas y también la mayoría son presidentas de sus respectivas organizaciones. Las edades de los dirigentes al igual que en los otros tipos de sindicatos fluctúan en un rango amplio, el promedio de edad es de 52 años. El nivel educacional es más bien bajo: 14,3% no asistió a la escuela o no completó la educación básica, 42,9% tiene educación media incompleta y 42,8%, sí completó la educación media. Finalmente, la mayor proporción de dirigentes trabaja como temporero agrícola.

Todos los sindicatos pertenecen a alguna federación, generalmente regional o local. Con la excepción de uno de los sindicatos, todos también están afiliados a una confederación y poco más de la mitad también está en una central sindical.

En síntesis, los sindicatos independientes cumplen diversas funciones entre las que se destaca la de ayuda mutua entre los asociados y la de representación ante instancias públicas y privadas que les permitirán acceder a ciertos beneficios.

## LOS SINDICATOS EVENTUALES O TRANSITORIOS

El cuarto tipo de sindicatos son los eventuales o transitorios, aquellos constituidos por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. Es indiferente si las labores bajo dependencia o subordinación se realizan para uno o más empleadores y de acuerdo con dictámenes de la Dirección del Trabajo, el carácter del contrato de trabajo, no importa para afiliarse<sup>91</sup>.

Los sindicatos transitorios o eventuales son muy débiles, apenas representan 6,7%<sup>92</sup> (7,4% en la región de O'Higgins y 5,9% en el Maule), especialmente considerando el elevado número de trabajadores temporeros que potencialmente podría adscribir a este tipo de organizaciones. De acuerdo con el registro de la Dirección del Trabajo existen siete sindicatos transitorios activos en el subsector agrícola (cuatro en O'Higgins y tres en el Maule), con un total de 341 socios. Frente a un número de trabajadores temporeros que se estima en poco más de 110.00 en ambas regiones y que potencialmente podrían estar sindicalizados.

91 Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 1771/032 2009.

92 A nivel nacional son 4,9% de las organizaciones y representan a 28% de los afiliados.

En general agrupan principalmente a trabajadores asalariados agrícolas, los llamados temporeros y temporeras vinculados al trabajo frutícola y también migrantes de regiones del sur que concurren cada año durante la temporada de cosecha a trabajar en la región. En algunos casos incluyen también trabajadores eventuales de otros sectores económicos, como la construcción y la educación y jubilados.

Ninguno de los entrevistados conocía algún caso de un sindicato transitorio o eventual que hubiese negociado colectivamente.

Con relación al origen de estos sindicatos, algunos dirigentes plantean que el antecedente a la actual organización fue un sindicato comunal de la segunda mitad de la década de los 60 y que posteriormente se convirtió en la figura actual. El resto de las organizaciones son bastante más recientes, ninguna tiene más de ocho años de vida. Algunas de estas partieron originalmente como comité de cesantes. La necesidad de contar con personalidad jurídica los llevó a constituirse en un sindicato transitorio o eventual.

Respecto de la consulta sobre cuál fue la motivación para constituir un sindicato, los dirigentes entrevistados coincidieron en que el surgimiento se explica por el abuso hacia los trabajadores temporeros, especialmente de los contratistas (ausencia de contratos, malas condiciones de trabajo, incumplimiento respecto de lo ofertado, etc.).

En relación con el rol del sindicato, este se puede clasificar en tres ámbitos. Primeramente, el sindicato y sus dirigentes con más experiencia y conocimiento sobre los derechos de los trabajadores, asume un rol de asesor: *"el sindicato es un espacio de defensa en el caso de despido, especialmente acompañar a los trabajadores a los comparendos en las Inspecciones del Trabajo y en los Tribunales del Trabajo"*. Otro de los entrevistados señala que, *"trabajan gratis como 'fiscalizadores', supervisando las condiciones de trabajo de los temporeros (comedores, baños, agua potable), y si lo amerita ponen las denuncias en la Inspección del Trabajo"*. Finalmente, otra función que cumplen los sindicatos es asesorar en la negociación colectiva "informal" que a veces realizan algunos temporeros, para mejorar por ejemplo un "trato" durante la cosecha.

De acuerdo con las finalidades de los sindicatos, en este caso la función de control de cumplimiento de la legislación es muy importante, especialmente ante el ente administrativo o judicial y en los predios mismos. Esta función se ve complementada con el rol de asesoría del sindicato.

Un segundo ámbito de los sindicatos es de representación y de ayuda, por medio de interceder con las autoridades locales (gobernadores, alcaldes) para conseguir cupos de empleo para los temporeros sin trabajo, durante los meses de invierno y de esta manera evitar que se generen varios problemas vinculados a la cesantía, como son la drogadicción, la prostitución, el alto endeudamiento, etcétera.

Finalmente, el sindicato también tiene una función de identidad colectiva, que sus dirigentes tratan de fortalecer mediante las celebraciones de fechas significativas para la comunidad, por ejemplo el día del trabajo, las fiestas patrias y la navidad.

El número de afiliados declarado por los dirigentes entrevistados es muy alto, un promedio de 238 socios, con una participación de mujeres en un rango entre 40% y 60%. Sin embargo, en relación con la real participación hay un reconocimiento que el número es menor, cuando se trata por ejemplo de votaciones para renovar la directiva, asistencia a las asambleas, etc. La explicación es que la variabilidad en el empleo –presencia de migrantes, trabajadores de localidades alejadas, etc.– se ve reflejada en la menor participación en el sindicato.

Los sindicatos transitorios al igual que los independientes tienden a crecer o a mantener el número de socios, esto se explica por el significativo número de asalariados de temporada que concurre a trabajar cada año.

En relación con el perfil de los dirigentes, aunque son un número reducido de organizaciones, todos los presidentes, con una excepción son hombres. Los entrevistados son mayores, el promedio de edad es de 64 años, son pensionados y la mayoría se dedica a su rol de dirigente. También son dirigentes de organizaciones superiores y de juntas de vecinos.

Finalmente, la pertenencia a organizaciones mayores se distribuye en forma equitativa entre los que participan y los que no. Los sindicatos transitorios vinculados a una federación, confederación y central sindical son de la región de O'Higgins, los sindicatos del Maule si bien reconocen contactos con la CUT provincial, no se encuentran afiliados.



## CONCLUSIONES

La sindicalización agrícola en Chile se desarrolló con ciertas dificultades a lo largo del siglo pasado. La estructura agraria dominada por el latifundio, el paternalismo, el autoritarismo patronal y la decisiva oposición de sectores conservadores a que el Código del Trabajo operara en el campo y así evitar la organización de los campesinos, retrasó la emergencia de la “cuestión social”. Sin embargo, a pesar de las dificultades hubo un movimiento campesino que se desarrolló, sin una legislación que lo promoviera, que tuvo manifestaciones diversas entre los primeros años del siglo XX y hasta mediados de la década del sesenta. En 1967, junto con la Ley de Reforma Agraria fue promulgada la Ley sobre Sindicalización Campesina ello potenció la emergencia de la organización de los trabajadores del campo a niveles inéditos hasta 1973, estimaciones hablan que la totalidad de los que potencialmente podían organizarse, pertenecían a algún sindicato. Ese nivel de movilización y ese número de trabajadores organizados nunca más ha vuelto a repetirse.

Hoy en Chile el actor sindical es débil, en el sector silvoagropecuario lo es en una proporción aún mucho mayor. A nivel nacional, en el sector de cada 100 trabajadores solo alrededor de cuatro están afiliados a algún tipo de sindicato.

Por otra parte, en el campo se han producido grandes transformaciones, especialmente en la llamada agricultura moderna ligada a la agroexportación. Uno de los más evidentes ha sido en el empleo, desde fines de la década de los setenta se ha producido un cambio estructural en la composición de la fuerza de trabajo. Los principales cambios respecto de los asalariados es el notable aumento en la proporción del empleo temporal, con la consiguiente reducción de los trabajadores permanentes.

La fragmentación del empleo cuyo rasgo principal es la inestabilidad del trabajo agrícola ha producido que la precariedad laboral sea un rasgo que caracteriza a los asalariados, especialmente de los temporeros que representan alrededor de dos tercios del empleo total agrícola. Los temporeros, que si bien no tienen impedimento para constituir o afiliarse a un sindicato de empresa, en la práctica conspira contra este tipo de sindicalización que tiene una vocación de permanencia y en los que la afiliación de un temporero se extinguirá al término de su contrato.

El trabajador permanente sí está en los sindicatos de empresa, pero su participación es muy reducida. De los aproximadamente 250.000 trabajadores permanentes en el sector, hay alrededor de 30.000 afiliados a sindicatos y de estos, tan solo la mitad está en organizaciones con real capacidad de negociar, como son los sindicatos de empresa.

Junto con un débil movimiento sindical en el campo, producto de la reducción de los trabajadores permanentes, también se observa una débil negociación colectiva. Los resultados económicos en el sector son muy poco significativos, inferiores a los ya muy bajos que se logran a nivel nacional. Considerando solo a los trabajadores sindicalizados, uno de cada tres negocia colectivamente sus condiciones de trabajo e incrementos remuneracionales. La legislación vigente impone limitaciones al derecho a negociar a los trabajadores con contrato por obra o faena transitoria o de temporada, es decir, dos tercios de los trabajadores agrícolas, de acuerdo con la información disponible que son contratados mediante esa modalidad, no pueden negociar en forma reglada.

A pesar de los esfuerzos por ofrecer posibilidades de negociación a los trabajadores del agro, especialmente los temporeros, la norma del 2001 preveía su fracaso desde que solo dispuso una negociación cuyos procedimientos y plazos especiales de realizarla antes de 30 días al inicio de las labores agrícolas de temporada, sin derecho a fueros ni a huelga y al hecho de que la aceptación del proyecto dependa de la voluntad del empleador. En concreto esta ley no ha funcionado como fue señalado por todas las partes interrogadas al respecto.

Los resultados del trabajo de campo en las regiones de O'Higgins y del Maule confirmaron de un modo aún más dramático lo que las cifras y estadísticas analizadas habían dado cuenta. En las regiones del estudio la sindicalización en el sector agrícola era esperable que fuera relevante, debido al peso gravitante de la actividad frutícola y vitivinícola y del empleo que está involucrado en cada una de las regiones, sin embargo la información recogida en el curso de esta investigación da cuenta que es extremadamente débil. Se estimó una tasa de sindicalización para cada una de las regiones inferior a la del sector a nivel nacional.

El sindicato de empresa, el único con capacidad de negociar colectivamente de verdad, está reduciéndose cada día más, de hecho ocho de cada diez representantes sindicales entrevistados manifestó que la organización ha reducido el número de socios en los últimos años. De no mediar cambios en las modalidades de contratación y en la legislación actual, es posible pronosticar que los sindicatos agrícolas en las empresas van a desaparecer.

El análisis de los instrumentos colectivos vigentes permite concluir que los resultados son bastante magros. La mayor parte de los contratos y convenios (70%) solo incluye como reajuste el IPC y el resto aunque incorpora cláusulas de reajustabilidad, no es posible saber si es real o corresponde al IPC acumulado, fluctúan entre un 1,5% y un 7%. Adicionalmente las empresas entregan una amplia gama de beneficios por medio de bonos, asignaciones y permisos que no son posibles de ponderar y expresar monetariamente, menos compararlos. En general, estos son muy valorados por los trabajadores.

La participación sindical de los trabajadores temporeros es muy escasa, cuando lo hacen es en los sindicatos independientes y en los transitorios o eventuales. Los sindicatos independientes son organizaciones que lejos de realizar una acción de tipo reivindicativa son instancias de ayuda mutua entre los asociados y de representación ante instancias públicas y privadas que les permitirán acceder a ciertos beneficios. Los temporeros también participan en los sindicatos transitorios o eventuales, la finalidad de estas organizaciones es principalmente de asesoría a los trabajadores respecto de sus derechos, frente a negociaciones colectivas informales y de acompañamiento en comparendos o denuncias en el ente administrativo y judicial; también ejercen un rol de representación ante las autoridades locales para conseguir algún beneficio. Sin embargo, llama mucho la atención que en las dos regiones agrícolas por excelencia, como son O'Higgins y el Maule no se reporte ninguna presentación de un convenio colectivo de trabajadores temporeros agrupados en un sindicato transitorio.

La importante presencia femenina en el empleo agrícola como temporeras ha generado que ellas tengan presencia en los sindicatos independientes o en los transitorios, mientras que los hombres asalariados permanentes en las organizaciones sindicales de empresa.

Un tema bastante reiterado por los actores laborales entrevistados fue el aparente desinterés por la sindicalización especialmente de los temporeros y de los jóvenes, el sentimiento de estar de paso en una faena pareciera no generar mayor motivación por pertenecer o participar en una organización. Sin duda, este es un desafío a las organizaciones y sus dirigentes de realizar acciones que motiven la participación de modo de reivindicar colectivamente mejoras salariales y en sus condiciones de trabajo. Y también es necesario repensar en serio la legislación vigente de este numeroso colectivo de trabajadores, cuya eficacia hasta ahora ha sido nula.



## AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer especialmente a todos los dirigentes sindicales por su buena disposición a ser entrevistados, los que debieron desplazarse y destinar parte de su tiempo y compartir sus experiencias para ser plasmados en este trabajo. A los representantes de las empresas que concurrieron a nuestras oficinas y al presidente de la Asociación de Productores y Exportadores de la Región del Libertador (Asproex), mi reconocimiento.

Sin duda este trabajo no hubiera sido posible sin la colaboración de muchos colegas de las Direcciones Regionales de O'Higgins y del Maule. Deseo mencionar especialmente al Coordinador de Relaciones Laborales de la región del Maule; al Director Regional, a la Coordinadora de Gestión y al Coordinador de Relaciones Laborales de la VI región. A todos los Inspectores del Trabajo que me acogieron en sus oficinas, especialmente de las Inspecciones del Trabajo de San Fernando, San Vicente, Rengo, Talca, Curicó y Molina. Una mención especial a los colegas que anónimamente notificaron a los dirigentes sindicales y representantes de empresas y que gracias a su labor pude concretar las entrevistas y a los funcionarios de las unidades de relaciones laborales que pacientemente buscaron los instrumentos colectivos, insumo esencial para este trabajo.



## BIBLIOGRAFIA

Aguiar, Santiago (2007). Observaciones sobre las transformaciones del trabajo Tendencias a la Precarización y Categorías Teóricas. Cuadernos de estudios del Trabajo, Nº 1, Santiago, Chile.

Beck, Ulrich (2000). Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Editorial Paidós, Barcelona, España.

Bengoa, José (1982). Trayectoria del Campesinado Chileno. Documento de trabajo Nº 8. Grupo de Investigaciones Agrarias (GIA), Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile.

Bengoa, José (1983). El Campesinado Chileno después de la Reforma Agraria. Ediciones SUR, Colección Estudios Sociales. Santiago, Chile.

Caamaño, Eduardo (2008). La Negociación Colectiva en el Derecho del Trabajo Chileno. Un análisis en ambiente comparado y según estándares OIT. Ver en: [http://www.escuelasindical.org/blog/wpcontent/uploads/INFORME\\_FINAL\\_OIT\\_NEGOCIACION\\_COLECTIVA.pdf](http://www.escuelasindical.org/blog/wpcontent/uploads/INFORME_FINAL_OIT_NEGOCIACION_COLECTIVA.pdf)

Caro, Pamela (2011). Condiciones de trabajo de mujeres temporeras en la agricultura. El caso de Chile, FAO, CEPAL y OIT. Santiago, Chile.

Castel, Robert (1997). La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Editorial Paidós, Buenos Aires.

CETRA/CEAL (1985). Serie Historia del Movimiento Obrero. Tomo III, Nuevos actores sociales: Campesinos y Pobladores. Taller Nueva Historia

De la Garza, Enrique (2002). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. El futuro del trabajo, el trabajo del futuro. CLACSO, México-Buenos Aires.

Dirección del Trabajo Compendio de Series Estadísticas, 1990-2012. <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22777.html>

Dirección del Trabajo Anuario de Información Estadística, 2012. <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-76577.html>

Espinosa, Malva y Yanes, Hugo (1998). Aporte al Debate laboral N° 3, Diagnóstico sobre Sindicalismo en Regiones. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

Frías, Patricio (2008). Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI. Coediciones Clacso, OIT, Universidad Central. Santiago, Chile.

Gómez, Sergio (1982). Instituciones y Procesos Agrarios en Chile. Flacso y Clacso. Santiago, Chile.

Gómez, Sergio (2001). Democratización y globalización: nuevos dilemas para la agricultura chilena y sus organizaciones rurales. En: ¿Una nueva ruralidad en América Latina? Norma Giarraca (Comp.) Clacso, Buenos Aires.

Gómez, Sergio y Echenique, Jorge (1988). La agricultura chilena. Las dos caras de la modernización. Flacso y Agraria. Santiago, Chile.

INE Nueva Encuesta de Empleo (trimestre diciembre-febrero de 2012).

Irrarrázaval, Rafael (1979). Reforma Agraria en Chile. En: Ciencia e investigación Agraria, Vol. 6 N° 1 Enero-Marzo. PUC, Escuela de Agronomía. Santiago, Chile.

Kay, Cristóbal (1995). El desarrollo excluyente y desigual en la América Latina rural. Nueva Sociedad N° 137 mayo-junio. Buenos Aires, Argentina.

López, Diego (2009). Negociación Colectiva Reglada y Mediación Administrativa: ¿Prevención de la huelga o Promoción de negociación efectiva? Aportes al Debate Laboral N° 20. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

Medina, Mariela (2007). Precariedad laboral: discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares. Tesis para optar al grado de Licenciado en Sociología, Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

Morris, Pablo (1998). Sindicatos en receso: La otra cara de la estabilidad sindical. Aportes al Debate Laboral N° 4. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

Neffa, Juan Carlos (1985). Reflexiones acerca del empleo precario. Anales de la Asociación Argentina de Economía Política, 20ª Reunión Anual, Universidad de Cuyo, Argentina.

Oficina de Estudios y Política Agraria (ODEPA) (2012). Panorama de la agricultura chilena. Santiago, Chile.

Oficina de Estudios y Política Agraria (ODEPA) (2013). Caracterización de ingresos de los trabajadores agrícolas. Santiago, Chile.

Pérez, Ernesto *et. al.* (2003). Situación actual del cooperativismo en Chile. Programa Interdisciplinario de Estudios Asociativos Pro-Asocia, U. de Chile, Santiago.

Riquelme, Verónica (2000). Temporeros agrícolas: desafíos permanentes. Tems Laborales N° 15, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

Rivera, Rigoberto (1988). Estructura Agraria y Organizaciones Campesinas en Chile. Grupo de Investigaciones Agrarias (GIA). Santiago, Chile.

Rodgers, Gerry *et. al.* (1989). Precarious Jobs in Labour Market Regulation. ILO, Ginebra, Suiza.

Rojas, Irene (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral. En Revista *Ius et Praxis*, año 13 N°2. Chile.

Valdés, Ximena (1988). La feminización del mercado de trabajo agrícola en Chile Central. En "Mundo de Mujer, Continuidad y Cambio", Ediciones CEM, Santiago, Chile.

Salazar, Gabriel y Pinto, Julio (2012). Historia contemporánea de Chile II. Actores, identidad y movimiento. Lom Ediciones. Santiago, Chile.



## ANEXO

**Cuadro 1**

Asalariados temporeros de la rama agricultura, ganadería, caza y silvicultura por sexo

	1994	1998	2003	2006	2009
Hombres	192.680	192.464	210.648	188.396	188.225
Mujeres	55.686	57.000	77.311	104.813	94.250
Total	248.366	249.464	287.959	293.209	282.475

Fuente: Casen varios años.

Elaboración: Según Caro, Pamela (2012), Op. cit. y elaboración propia.

**Cuadro 2**

Número y proporción de ocupados en la rama agricultura, ganadería, caza y silvicultura  
Diciembre-febrero 2013

	Número ocupados	Porcentaje
Arica y Parinacota	9.110	1,1
Tarapacá	4.764	0,6
Antofagasta	423	0,1
Atacama	9.605	1,2
Coquimbo	41.942	5,3
Valparaíso	59.037	7,4
Metropolitana	96.942	12,2
O'Higgins	116.384	14,6
Maule	147.507	18,5
Biobío	115.377	14,5
La Araucanía	101.247	12,7
Los Ríos	37.501	4,7
Los Lagos	49.130	6,2
Aysén	5.412	0,7
Magallanes	2.292	0,3
Total país	796.673	100,0

Fuente: Boletín bimestral de empleo, 2013. Odepa sobre la base de INE.

**Cuadro 3**

Perfil dirigentes sindicales entrevistados del subsector agrícola, por regiones

Tipo sindicato		VI Región	VII Región
Empresa y establecimiento	<b>Edad</b>		
	21 a 30 años	1	0
	31 a 40 años	2	4
	41 a 50 años	9	5
	51 a 60 años	3	10
	61 a 70 años	2	4
	<b>Nivel educacional</b>		
	Ninguna/básica incompleta	6	6
	Básica completa	3	6
	Media incompleta	2	3
	Media completa	6	5
	Técnico/profesional completa	0	2
	Universitaria incompleta	0	1
	<b>Puesto/profesión u oficio</b>		
	Trabajador agrícola/temporero	9	10
	Regador/podador	1	1
	Operario agroindustrial	2	3
	Operador maquinaria	3	6
	Jefe o supervisor packing	1	3
	Otro (bodeguero, encargado almacén, etc.)	1	0
<b>Cargo en el sindicato</b>			
Presidente	13	23	
Tesorero	2	0	
Secretario	2	0	
Interempresa	<b>Edad</b>		
	41 a 50 años	1	0
	51 a 60 años	0	0
	61 a 70 años	1	0
	> 70 años	0	1
	<b>Nivel educacional</b>		
	Ninguna/básica incompleta	1	1
	Básica completa	1	0
	<b>Puesto/ profesión u oficio</b>		
	Pensionados	1	1
Operador maquinaria agrícola	1	0	
<b>Cargo en el sindicato</b>			
Presidente	2	1	

Tipo sindicato		VI Región	VII Región
Independiente	<b>Edad</b>		
	31 a 40 años	1	0
	41 a 50 años	1	2
	51 a 60 años	0	1
	61 a 70 años	1	0
	> 71 años	1	0
	<b>Nivel educacional</b>		
	Ninguna/básica incompleta	1	0
	Media incompleta	0	3
	Media completa	3	0
	<b>Puesto/profesión u oficio</b>		
	Trabajador agrícola/temporero	1	3
	Pequeño productor	1	0
	Pensionado	1	0
	Otro	1	0
	<b>Cargo en el sindicato</b>		
	Presidente	2	2
Tesorero	2	0	
En representación de directiva	0	1	
Transitorio o eventual	<b>Edad</b>		
	41 a 50 años	0	1
	51 a 60 años	0	0
	61 a 70 años	0	1
	> 70 años	1	0
	Sin información	1	0
	<b>Nivel educacional</b>		
	Ninguna/básica incompleta	0	0
	Básica completa	1	1
	Media incompleta	0	1
	Media completa	1	0
	<b>Puesto/profesión u oficio</b>		
	Pensionado	1	1
Otro	1	1	
<b>Cargo en el sindicato</b>			
Presidente	2	2	

Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 4**

Antecedentes de los sindicatos entrevistados del subsector agrícola, por regiones

Tipo sindicato		VI Región	VII Región
Empresa y establecimiento	<i>Año de creación del sindicato</i>		
	Antes de 1967	1	3
	1968 - 1973	2	2
	1980 - 1985	2	2
	1986 - 1990	1	7
	1991 - 1995	4	6
	1996 - 2000	0	0
	2001 - 2005	2	1
	2006 - 2010	4	2
	2011 hasta ahora	1	0
	<i>Antigüedad sindicato</i>		
	Menos de 5 años	3	2
	6 a 10 años	3	1
	11 a 20 años	2	4
	21 a 30 años	7	10
	31 a 40 años	0	1
	Más de 40 años	3	5
	<i>Afiliación histórica</i>		
	Ha disminuido	14	19
	Se ha mantenido igual	1	2
Ha aumentado	2	2	
Interempresa	<i>Año de creación del sindicato</i>		
	1967	1	1
	2001	1	0
	<i>Antigüedad sindicato</i>		
	12 años	1	0
	46 años	1	1
	<i>Afiliación histórica</i>		
Ha disminuido	2	1	

Tipo sindicato		VI Región	VII Región
Independiente	<b>Año de creación del sindicato</b>		
	Entre 1980 y 1990	2	0
	Entre 1991 y 2000	1	0
	Entre 2001 y 2010	1	3
	<b>Antigüedad sindicato</b>		
	Menos de 5 años	0	3
	6 a 10 años	1	0
	11 a 20 años	1	0
	21 a 30 años	1	0
	Más de 30 años	1	0
	<b>Afiliación histórica</b>		
	Ha disminuido	1	0
	Se ha mantenido igual	2	1
	Ha aumentado	1	0
Transitorio o eventual	<b>Año de creación del sindicato</b>		
	Antes de 1970	1	0
	Después de 2000	1	3
	<b>Antigüedad sindicato</b>		
	Menos de 5 años	0	1
	6 a 10 años	1	1
	Más de 11 años	1	0
	<b>Afiliación histórica</b>		
	Ha disminuido	2	0
	Se ha mantenido igual	0	2
	Ha aumentado	2	1

Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 5**

Cantidad de sindicatos de empresa y de establecimiento en el subsector agrícola, según tipo de trabajadores que los integran, por regiones

Composición de los sindicatos de empresa y establecimiento	Región		Total
	O'Higgins	Maule	
	Nº	Nº	Nº
Solo trabajadores agrícolas	12	14	26
Solo trabajadores agroindustria o viñas	3	4	7
Trabajadores agrícolas y agroindustria	2	5	7

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 6**

Negociaciones colectivas vigentes al 2012, según duración última negociación, por regiones

Duración última negociación colectiva	Región		Total
	O'Higgins	Maule	
	Nº	Nº	Nº
2 años	23	27	50
2,5 años	1	0	1
3 años	12	7	19
4 años	4	3	7
Total	40	37	77

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 7**  
Cláusulas más frecuentes en los instrumentos colectivos vigentes al 2012  
en el subsector agrícola

ASPECTOS RELACIONADOS CON CONDICIONES LABORALES		
Materias relacionadas con remuneraciones, componentes salariales, bonos y otros	Reajustabilidad	96,1
	Gratificación	81,8
	Sueldo base	63,6
	Bono asistencia, productividad y producción	23,4
	Bono cosecha/vendimia/por utilidades/por poda (incentivos)	22,1
	Bono por responsabilidad /de seguridad e implementos (sin accidentes)	9,1
	Bono por antigüedad o premio por antigüedad	13,0
	Bono por vacaciones	27,3
	Bono o asignación de movilización o buses acercamiento	57,1
	Pago viáticos por traslado	2,6
	Bono colación o almuerzo	37,7
	Bono invierno	5,2
	Bono trabajo nocturno	3,9
	Tratos: pacto, aumento valor en ciertas faenas (poda, amarre, desbrote, etc.)	19,5
	Bono sala cuna	7,8
	Día de pago	19,5
	Días lluvia pagados	7,8
	Plan de desarrollo optar mejoras salariales	1,3
	Vale calzado y chaqueta (no EPP)	5,2
	Premio al mejor trabajador	2,6
Bonos relacionados con puestos de trabajo específicos	Bono operadores de maquinarias; tractor, grúas, cosechadoras, etc.	51,9
	Bono regador, podador, triturador, deshojador	32,5
	Bono aplicador agroquímicos	28,6
	Otros bonos: por etiquetado y embotellado, por control de heladas	3,9
Aspectos relacionados con jornada de trabajo	Horas extraordinarias pago	36,4
	Jornada de trabajo	22,1
	Días libres trámites	16,9
Materias de salud y seguridad en el trabajo	EPP/ropa trabajo	72,7
	Herramientas necesarias/empresa	10,4
Capacitación laboral	Capacitación por parte de la empresa	20,8
Materias relacionadas con el término de la relación laboral, con el retiro y jubilación	Indemnización por término de contrato/fondo de retiro	26,0
	Propuesta empresa de plan retiro jubilados	1,3
	Reconocimiento de años de servicio	1,3
Materias tradicionales vinculadas a "regalías" en el campo	Aporte en galletas, harina o equivalente, papas y porotos	15,6
	Aporte para neumáticos (forros y cámaras) de bicicletas	15,6
	Beneficio de leña	10,4

ASPECTOS VINCULADOS CON LAS RELACIONES LABORALES		
Relacionadas con la acción sindical	Permisos sindicales	26,0
	Aporte social y económico al sindicato	13,0
	Cuota sindical	2,6
	Vacaciones en acuerdo con sindicato	1,3
Relacionadas con el proceso de negociación colectiva	Bono por término de negociación	35,1
	Bono por reemplazo trabajadores en huelga	5,2
	Extensión beneficios	2,6

ASPECTOS RELACIONADOS CON CELEBRACIONES		
Vinculado con celebraciones (navidad, fiestas patrias, aniversarios, fin de cosecha, vendimia, etc.)	Aguinaldo de fiestas patrias	94,8
	Aguinaldo de navidad	97,4
	Paseo anual	61,0
	Vino o carne para celebraciones	22,1
	Asados y fiestas (cosecha, navidad, fiestas patrias) y otros aportes	19,5
	Juguetes navidad hijos	9,1

ASPECTOS ASOCIADOS A BENEFICIOS RELACIONADOS CON EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA		
Asignaciones, bonos y permisos por contingencias familiares	Asignación por fallecimiento	83,1
	Permiso por fallecimiento	37,7
	Asignación de natalidad	33,8
	Permiso por nacimiento	13,0
	Asignación de matrimonio	19,5
	Permiso matrimonio	22,1
	Bono Caja Compensación (matrimonio, natalidad,) la empresa como cotizante financia dichos beneficios	1,3
Ayuda o bonos asociados al estudio de hijos o trabajador	Bono escolaridad y ayuda útiles escolares	76,6
	Premio al desempeño escolar y becas	20,8
	Ayuda movilización hijos estudiando	7,8
	Pago/prestamo matrícula trabajador estudiando / bono excepcional a hijos con discapacidad	1,3
Asignaciones y ayudas relacionadas con la salud del trabajador y su familia	Seguro de vida y seguro de salud	27,3
	Licencias médicas (anticipo por licencias largas, pago tres primeros días)	16,9
	Ayuda económica para recetas, bonos, exámenes, pago anteojos ópticos, etc.	15,6
	Atención médica y dental en la empresa	2,6
Prestamos y apoyo a los trabajadores y su familia	Bono para consumos básicos: luz, gas, etc.	16,9
	Prestamos vacaciones y otros (compra o reparación vivienda, enfermedad grave)	13,0
	Bono de arriendo, asignación casa en el fundo	9,1
	Fondo rotatorio para mejoramiento viviendas	1,3
	Fondo rotatorio para adquisición equipo computación	1,3

Fuente: Elaboración propia.







Agustinas 1253, Santiago de Chile  
Teléfono +562 2674 9300  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)