Señor Presidente, Honorables Senadores,

En representación de la Sociedad Nacional de Agricultura, junto con agradecer la invitación que se nos ha hecho llegar, para concurrir a esta sesión de la Comisión de Trabajo, quiero transmitir la **preocupación** del mundo agrícola en relación con el Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, que se está sometiendo a su conocimiento y discusión.

Es necesario comenzar señalando que el Código del Trabajo, nunca ha logrado recoger la realidad del mundo agrícola, lo que ha terminado afectando no sólo la productividad y competitividad del sector, sino que también a los mismos trabajadores. Ejemplo de esto último es comprobar cómo cada verano, hay cientos de trabajadoras y trabajadores de temporada que quieren y exigen trabajar una jornada más extensa que la ordinaria y extraordinaria, porque de ello depende gran parte del ingreso anual de sus familias, pero la ley simplemente no se los permite.

Si bien el Título II del Libro I del Código del Trabajo, que regula ciertos contratos especiales, contiene en su Capítulo II, disposiciones concernientes al contrato de trabajadores agrícolas y trabajadores agrícolas de temporada, éstas son del todo insuficientes y desalineadas de la realidad. Y es que la realidad de la vida y el trabajo del campo han ido cambiando y nuestra legislación, como en muchos otros casos, no se ha hecho cargo de ello.

El Proyecto de Ley que nos convoca hoy día, modifica el Código del Trabajo, pero nuevamente, sólo desde la perspectiva de la ciudad, la industria y el comercio. Tan notorio es esto, que cada ejemplo que han dado las autoridades para explicar los alcances de la norma, se enmarca en dichas actividades productivas.

Por mucho que las autoridades hayan señalado que el trabajo agrícola se regulará en forma especial, en otro proyecto, nos preocupa de sobremanera que, dado que aquello solo se haría cargo de los trabajadores de temporada, se pretenda impactar al

trabajador agrícola permanente, con este Código urbano y que como he dicho, no se hace cargo de la realidad y necesidad del sector. Lo anterior nos dejaría en una situación muy anormal, en donde el sector agrícola tendría trabajadores regidos por dos normativas distintas.

Hoy día, ya avanzada la tramitación de este proyecto, y no obstante todo el tiempo de trabajo que se ha desarrollado en las Mesas de agricultores y trabajadores agrícolas, en especial en la Comisión o Mesa Nacional Agrícola Laboral y Social, que han sido un ejemplo de diálogo social para el resto del país, y pese a sus solicitudes e incluso la existencia de un proyecto especial en trámite en el Congreso, el Ejecutivo ha insistido en mantener al sector agrícola y a sus trabajadores regidos por estas normas urbanas, pensadas para otros sectores de la economía, probablemente desde un escritorio aquí en Santiago.

Más allá de la señal que se da, lo lamentable es que se ha perdido un tiempo valioso en corregir y mejorar las normas de aquellas materias que son relevantes para la agricultura pese a existir acuerdos entre el sector empleador y los sindicatos agrícolas, que habrían sido impensables en épocas recientes.

Pocas de las normas de esta reforma son aplicables a nuestro sector y sigue manteniéndose una mal fundada distinción/discriminación entre trabajadores permanentes y de temporada, lo que genera las complicaciones mencionadas, ya que ambos desarrollan trabajos similares, complementarios e intrínsecamente vinculados unos a otros.

Creemos firmemente, que se requiere un estatuto especial para todos los trabajadores agrícolas, que comprenda las especificidades del campo y su dependencia de las leyes de la naturaleza.

Ahora bien, quisiera ejemplificar a través de algunas láminas, las particularidades de nuestro sector que es necesario tener presente en lo que respecta a la Negociación Colectiva, para continuar después con un breve breve análisis de ciertas materias

abordadas por la Reforma, y cuyo debate todos conocemos, pero con un enfoque desde la agricultura.

……

Volviendo al Proyecto de Ley, quisiera referirme a los siguientes puntos:

1) <u>Extensión de la Negociación Colectiva a los Trabajadores de Temporada.</u>

El actual artículo 305 del Código del Trabajo excluye de las normas de negociación colectiva a los trabajadores contratados para el desempeño de una determinada obra o faena de temporada. Sin embargo, y pese a que la anterior Ministra del Trabajo días antes del envío del Proyecto al Congreso nos señaló en la Mesa Nacional Agrícola que se mantendría dicha exclusión para ser tratado en un proyecto aparte y pese a que no se incluyen en el Mensaje del proyecto, los artículos 365 y siguientes del proyecto sometido a su revisión contempla que las empresas estarán obligadas a negociar colectivamente con organizaciones sindicales que afilien trabajadores de temporada.

Y tal como ya se ha expuesto, la realidad de las faenas agrícolas de temporada hace que las negociaciones colectivas que regula el proyecto sean impracticables, toda vez que no se condicen con los ritmos de la actividad ni con su dependencia de las leyes de la naturaleza.

Por lo demás, la ley es poco clara, toda vez que lleva a concluir que en nuestro sector agrícola podríamos tener negociaciones colectivas varias veces durante el año, al inicio de cada faena de temporada (cosecha, poda, raleo, etc.), lo que es discriminatorio y contrasta con los períodos en que se puede negociar colectivamente en el resto del proyecto de ley.

Solicitamos a esta Honorable Comisión que por el bien y el futuro de la agricultura de nuestro país, se excluya al sector agrícola de estas normas de negociación colectiva,

para ser tratadas en un proyecto aparte que contemple también y de manera efectiva, la globalidad de las relaciones laborales en la agricultura.

2) <u>Negociación con Sindicato Interempresa y con Organizaciones Sindicales que afilien a Trabajadores Eventuales y Transitorios.</u>

De acuerdo al proyecto de ley para el empleador pasará a ser obligatorio negociar con el sindicato interempresa, siempre y cuando reúna un número de afiliados en esa empresa igual al necesario para constituir un sindicato. Lo anterior, atentaría contra el artículo 19 nº16 de la Constitución que establece que "*la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores*."

Nuestro sector está de acuerdo en la libertad de los trabajadores para organizarse como estimen conveniente, pero estamos convencidos que la negociación debe ser dentro de la empresa ya que los riesgos de que la negociación colectiva obligatoria pueda hacerse por rama o interempresa son graves. Las realidades productivas de cada predio y empresa son distintas. Podría darse de esta forma que grandes empresas terminen haciendo desaparecer a las pequeñas o medianas de las que son competidoras, debiendo recordarse que, de las empresas agrícolas, éstas son más del 90%.

Asociada a este razonamiento, creemos que hay que limitar la entrega de la información sólo al sindicato de empresa, para velar por que la información no trascienda a empresas competidoras.

3) <u>Fin del reemplazo en Huelga / Servicios mínimos y equipos de emergencia / Oportunidad para presentar contratos colectivos.</u>

Si bien sobre estas materias ya se ha debatido bastante, es necesario exponer en la discusión la mirada desde la agricultura.

Por la estacionalidad de la actividad productiva y por lo perecible de los productos que se obtienen, la oportunidad de una huelga puede hacer quebrar a una empresa, ya que a diferencia de otros rubros (ej. comercio, minería, etc.), aquí se puede perder el trabajo de todo un año, que por un problema de oportunidad y ciclo de vida, no se puede recuperar después de una huelga. En el caso de otros sistemas productivos, que interactúan con seres vivos, el no reemplazo puede generar graves efectos sanitarios, de bienestar animal, medioambientales, legales y de viabilidad de la empresa.

El reemplazo de trabajadores en huelga debiera subsistir, porque en ciertos casos puede ser la única vía para evitar un posible cierre, que afecte finalmente tanto la fuente laboral como productiva.

El tratamiento de estas materias tiene un enfoque desde ciudad, no comprendiendo que cada tarea agrícola tiene sus tiempos dados por la naturaleza. El hombre no puede planificarlas con una carta Gantt.

En la agricultura no existen servicios mínimos o mejor dicho, todos son servicios mínimos e indispensables. Por ejemplo, la labor de riego puede considerarse un servicio mínimo, pero no basta sólo con el riego; si una cosecha, una aplicación, una fumigación, ~~o~~ un raleo, o bien una ordeña, no se realizan en el tiempo oportuno, los efectos pueden ser devastadores e irreparables.

Para el sector agrícola, debe considerarse la prohibición expresa de la huelga durante los períodos críticos propios del rubro, en especial de las cosechas, y que se mantenga la norma en que el empleador puede fijar períodos como no aptos para iniciar negociaciones. Igualmente, debe considerarse el reemplazo de los trabajadores en huelga, al menos por trabajadores internos de la explotación agrícola.

4) <u>Titularidad Sindical</u>

El artículo 19 nº16 de la Constitución señala que "*la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores*." De esta manera, no discrimina el ejercicio de este derecho dependiendo si el trabajador está sindicalizado o no.

Sin embargo, el proyecto sí lo hace, ya que habiendo un sindicato, aunque sea poco representativo, sólo él puede negociar. Lo mismo ocurre en cuanto a que el empleador no podrá otorgar a trabajadores no afiliados al sindicato que hubiere negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, ya que, a la vista del proyecto, incurriría en prácticas antisindicales.

Es claro que con estas normas se está buscando forzar el ingreso de los trabajadores a los sindicatos, pese a que la Constitución establece en su artículo 19 nº 19 que: *"La afiliación sindical será siempre voluntaria.*" Atenta también contra el artículo 19 nº2: La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.

Si bien defendemos el derecho a negociar de los trabajadores, creemos que debieran coexistir ambas facultades de los trabajadores, ya sea de negociar a través de sindicatos o bien de grupos negociadores.

Sobre este punto, tampoco estamos de acuerdo en que se establezcan desincentivos para la formación de grupos negociadores. Por ello, creemos que es una mala medida el que se elimine la figura del delegado del personal o que no puedan negociar pactos sobre condiciones de trabajo.

5) Prohibición de extender beneficios a trabajadores que no negocian.

A nuestro juicio, es esencial que el empleador mantenga la facultad de otorgar beneficios a todos los trabajadores, incluso aquellos no sindicalizados, puesto que en caso contrario se está limitando su facultad de administración y afectando el derecho de

propiedad del dueño de la empresa y por cierto de derecho a administrarla que la propiedad lleva consigo.

Sobre este punto, parece más razonable que el legislador regule el aporte que estos trabajadores beneficiados con la negociación deben hacer al Sindicato en forma que sea compensado el esfuerzo y el mérito de la negociación reflejado en esos beneficios.

Creemos que los incentivos para afiliarse a un sindicato deben ir en otro sentido, sin pasar a llevar las libertades de las personas, ya que de otro modo si bien se puede lograr una mayor participación sindical, esto se daría solo de manera artificial y propia de un régimen que no respete a las libertades individuales ni la autonomía de la voluntad.

6) Piso de la Negociación Colectiva

La ley debe considerar los ciclos de rentabilidad que puede vivir una empresa. Por lo mismo no parece razonable imponer esta exigencia como piso para negociar pues, una vez más, se atropella la liberta de negociación y el derecho a gestionar su propia empresa, sobre la base que esa empresa se mantiene, al menos, inalterable frente a las circunstancias económicas, los riesgos, e incluso los hechos o casos fortuitos, como son en la agricultura la sequía, las heladas, las pestes, las caídas de precio del mercado, etc. etc.

Este piso-ficción constituye una inaceptable presunción de derecho que, en el contexto de las modificaciones, no es un piso para negociar sino una imposición legal de suscribir un contrato con condiciones que jurídicamente tienen su origen en un contrato extinguido por cumplimiento del plazo.

No creemos conveniente rigidizar una norma que debiera quedar a la buena consideración de las partes. El empleador debe mantener facultad de ofertar, y el empleado de demandar, en atención a condiciones objetivas concordantes con el momento y la capacidad real de la empresa para responder a las obligaciones que emanan de un contrato colectivo negociado, que pueda efectivamente cumplir.

7) Preocupación por las PYMES

Sobre este punto debemos señalar que si bien se han incorporado en el proyecto algunas disposiciones que toman en consideración la realidad de las pequeñas y medianas empresas, creemos que no son suficientes ya que la generalidad del proyecto está pensada para relaciones laborales en grandes empresas. Ejemplo de ello es que en el proyecto se disminuyen los plazos para que el empleador dé respuesta a la presentación de un proyecto de instrumento colectivo; o el aumento de 1 a 3 semanas anuales de los permisos adicionales que se deben conceder para actividades de formación y capacitación sindical, toda vez que las horas no trabajadas generan un perjuicio para las empresas y más aún para las PYMES, ya que disminuye productividad; o la extensión de la aplicación de las normas que regulan las prácticas antisindicales, ya que con la nueva redacción podrían caber actuaciones del empleador que no tiene dicha finalidad.

…….

Por otro lado es necesario señalar que echamos de menos en el proyecto normas que regulen la **Ética Sindical**, que pudieran ayudar a restablecer un equilibrio que con el proyecto se ha perdido, estableciendo sanciones más firmes para el trabajador que utiliza los derechos sindicales o fueros de mala fe o con abuso del derecho.

Y es que no se contempla sanción alguna para la práctica del Sindicato del día después o para aquellos dirigentes que promuevan paros ilegales o para aquellos que utilizan los permisos acumulados para trabajar en otra empresa durante ellos.

Creemos que faltan asimismo normas de transparencia respecto a la información de los dirigentes sindicales (empresa donde trabaja, remuneraciones y beneficios, etc) y otras

que establezcan incompatibilidades con el desempeño de cargos públicos o con recibir otro tipo de ingresos que los propios de su trabajo y gestión sindical.

Se debiera asimismo prohibir que en la Negociación Colectiva se negocien aportes de la empresa al Sindicato.

Finalmente sobre este punto, debiera restablecerse la disposición que sancionaba como práctica desleal de los trabajadores y de las organizaciones sindicales el uso de la fuerza, en todos sus sentidos, con ocasión del ejercicio de la actividad sindical y restablecerse como causales de término del fuero las de renuncia al cargo y renuncia al sindicato, como se contenía en el proyecto original, puesto que de otro modo se puede prestar para la proliferación de fueros.

……

Para terminar esta presentación, no podemos dejar de señalar que el objeto fundamental del proyecto debería ser la preocupación por el trabajador, quien a través de su trabajo satisface sus necesidades como persona y familia.

El centro del proyecto, no puede ser el beneficio de los sindicatos, por sobre el de los trabajadores, puesto que el sindicato no es un fin en sí sino, una herramienta para compatibilizar los intereses de los trabajadores y de la empresa.

Las relaciones laborales en el campo en los últimos años se han desarrollado en armonía, acorde con la orientación productiva que ha tenido el país y ello ha determinado, entre otros factores, que el aumento de remuneraciones de los trabajadores agrícolas no calificados haya experimentado un aumento del 50% en los últimos 6 años. Por ello, la imposición de normas rígidas, desequilibrantes de esa buena armonía, no podrían tener aceptación en nuestro sector y es nuestro deber representar nuestras preocupaciones que abarcan tanto a los productores como a los trabajadores agrícolas.

Estamos consientes de que nuestra intervención ante esta Comisión no tendrá gravitación alguna en el destino del proyecto pero, al menos, queremos dejar constancia en las actas de esta sesión de nuestro parecer y de nuestra opinión franca en aspectos más bien conceptuales y prácticos que en propuestas puntuales pues, a nuestro juicio, este proyecto de ley que dice perseguir mejorar los instrumentos de diálogo, busca forzar la voluntad de las personas y grupos, por lo que estamos ciertos que terminará afectando las relaciones laborales y la economía en general.

Muchas gracias.

PATRICIO CRESPO URETA
PRESIDENTE
SOCIEDAD NACIONAL DE AGRICULTURA