

Guía para la gestión de las condiciones laborales y de protección social de los trabajadores

Gerardo Espinoza Araya
Ingeniero Agrónomo



ESTÁNDAR DE SUSTENTABILIDAD PARA LA INDUSTRIA DE CIRUELAS DESHIDRATADAS

Apoyado por:



Colaboran:



Se autoriza la reproducción parcial de la información aquí contenida, siempre y cuando se cite esta publicación como fuente.

Editoras:

Karina Orellana Moreina

Francisca Sepúlveda Olivares

Diseño y diagramación:

Cynthia Aguilera Fernández

2024

Dimensión **Social**

**Condiciones Laborales
y Protección Social**

Guía para la gestión de las condiciones laborales y de protección social de los trabajadores

Gerardo Espinoza Araya

Ingeniero Agrónomo

Asesor independiente

2024

Índice

Índice

Generalidades.....	4
1. Introducción.....	6
2. Disponer de instalaciones adecuadas y seguras para los trabajadores.....	8
3. Velar y garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.....	11
4. Velar por el bienestar social y laboral del trabajador.....	19
5. Respetar los derechos laborales de los trabajadores.....	22
Conclusiones.....	26
Bibliografía.....	27

Generalidades

La asociación Gremial Chileprunes ha diseñado y elaborado un estándar de sustentabilidad para la industria de ciruelos deshidratados, el que se ha construido de manera participativa con todos los actores asociados a la cadena.

Esta guía tiene como propósito, entregar contenidos para el sector de la ciruela deshidratada para que les permita desarrollar acciones con el objetivo de generar apropiadas condiciones laborales y de protección social en las empresas relacionadas con la industria. Se espera orientar a las empresas de producción primaria y a la agroindustria de la ciruela seca, a comprender, analizar e implementar acciones para alcanzar los estándares que se solicitan en la dimensión social.

La guía además, pretende ser un marco de referencia que ayude a establecer un procedimiento que muchas veces se realiza, pero que puede estar invisibilizado, o que no cuenta con una estructura que le permita estar incorporado como un eje estratégico del negocio.

El documento muestra en primer lugar, temas generales relacionados con las condiciones laborales y de protección social y en segundo lugar, se explica cómo llevar a cabo acciones concretas para alcanzar el estándar.



¿Por qué es fundamental resaltar las condiciones laborales y la protección social de los trabajadores?

Las razones para resaltar las condiciones laborales y la protección social de los trabajadores como factor relevante para la sustentabilidad son:



1. Productividad y calidad

Contar con condiciones laborales dignas, remuneraciones justas, jornadas razonables, descansos, capacitación y buen clima laboral, permite una mayor motivación y compromiso, lo que se traduce en mayor eficiencia, cuidado de los recursos y atención a los detalles.



2. Continuidad operacional

La industria frutícola depende de la mano de obra, especialmente en labores claves como la cosecha y la poda, donde aún no hay altos niveles de mecanización. Contar con trabajadores estables, sanos y protegidos, es esencial para asegurar la continuidad operacional de los procesos.



3. Salud y seguridad ocupacional

Las labores frutícolas implican diversos riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, como exposición a pesticidas, trabajo en altura, cortes, golpes, sobreesfuerzos, conducción de maquinaria, etc. Una empresa sustentable debe velar por la integridad física y psicológica de sus colaboradores, cumpliendo rigurosamente la normativa laboral y adoptando buenas prácticas de prevención de riesgos.



4. Reputación y acceso a mercados

En un mundo crecientemente interconectado, el comportamiento de una empresa frutícola en su territorio ya no pasa desapercibido, sino que es vigilado por los medios, las redes sociales, las ONG y los propios consumidores globales. Una empresa comprometida con las comunidades proyectará una imagen positiva que le abrirá oportunidades de mercado, alianzas estratégicas y acceso a financiamiento.

Introducción

1

1. Introducción

Una buena gestión de las condiciones laborales y protección social de los trabajadores, es fundamental para el desarrollo sustentable de la industria de la ciruela deshidratada. Velar por el bienestar de los trabajadores no sólo es un imperativo ético, sino que trae beneficios concretos para las empresas como mayor productividad, menor rotación, mejor clima laboral y reputación corporativa.

Los estándares de sustentabilidad desarrollados por la Asociación Gremial Chileprunes, son una herramienta clave para promover buenas prácticas en este ámbito, ya que abordan aspectos críticos como la seguridad y salud ocupacional, remuneraciones justas, respeto a los derechos laborales, no discriminación, desarrollo de capacidades, entre otros.

Hay creciente interés en los aspectos laborales de responsabilidad social en Chile y en todo el mundo, particularmente por el trabajo precario, las normas laborales y el aumento de la conciencia social y las condiciones de trabajo en el rubro. Sin embargo, las pequeñas empresas y Agricultura Familiar Campesina (AFC), también presentan desafíos en materia de condiciones de trabajo y protección social para los trabajadores, por lo que esta guía busca convertirse en una herramienta fundamental para garantizar el bienestar de los trabajadores y promover prácticas laborales justas y dignas.

Por lo anterior, esta guía entrega orientaciones prácticas básicas para que las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, puedan avanzar gradualmente en el cumplimiento de estos estándares.

Imagen 1. Operarias de panta.



Disponer de instalaciones
adecuadas y seguras para
los trabajadores

2

2. Disponer de instalaciones adecuadas y seguras para los trabajadores

Para resguardar el bienestar y la salud de los trabajadores, es esencial contar con instalaciones adecuadas y seguras. No se trata de un lujo, sino de un derecho básico en el que los espacios de trabajo en mal estado, poco higiénicos o riesgosos, afectan negativamente la calidad de vida y generan condiciones propicias para accidentes y enfermedades.

Algunos requisitos mínimos que se deben proporcionar a los trabajadores, tanto los predios como las plantas son:

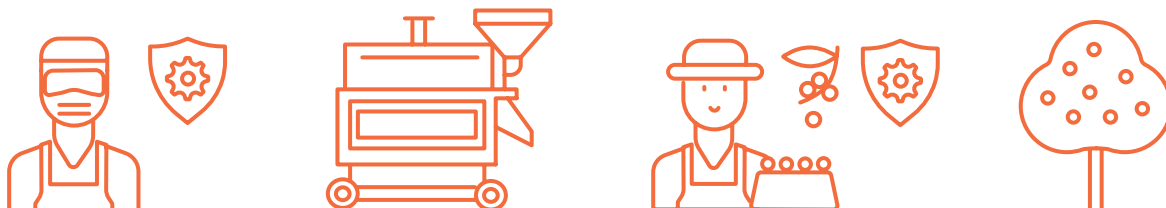
- Agua potable en cantidad suficiente para el consumo de los trabajadores.
- Baños y lavamanos en buen funcionamiento separados por género.
- Comedores cómodos y protegidos de contaminación.
- Elementos de Protección Personal (EPP), acordes a los riesgos de cada labor.
- Zonas de descanso y recreación para las pausas.
- Bodegas ordenadas y seguras para el almacenamiento de herramientas o materiales.
- Vías de evacuación y zonas de seguridad debidamente señalizadas.
- Extintores, mangueras y otros equipos para el control de incendios.

En el caso de contar con alojamientos para los trabajadores, estos deben contar con:

- Construcciones sólidas para protegerse de la lluvia.
- Ambientes separados y camas limpias.
- Ventilación y temperatura adecuada.
- Agua potable para el consumo y aseo personal.
- Sistemas sanitarios en buen funcionamiento.

Para la AFC se recomienda realizar un catastro de sus instalaciones y realizar mejoras en el tiempo. Algunas medidas fáciles de implementar son:

- Habilitar puntos de agua potable en las áreas de trabajo a través de dispensadores de agua embotellada.
- Avanzar en la mejora de las condiciones de los baños o dejar a disposición de los trabajadores los baños del domicilio, habilitando una salida independiente.
- Proporcionar ropa adecuada para el trabajo al aire libre y protector solar.
- Construir zonas de sombra con malla rashel o vegetación.



**Velar y garantizar la
salud y seguridad de los
trabajadores**

3

3. Velar y garantizar la salud y seguridad de los trabajadores

La salud y seguridad laboral debe ser una prioridad para toda empresa agrícola. Los accidentes y enfermedades profesionales generan un alto impacto económico, por lo que más que un gasto, la prevención es una inversión que genera valor.

Contar con un Prevencionista de Riesgos y/o un contrato con una Mutualidad es clave para evaluar los riesgos, proponer medidas de control, capacitar a los trabajadores, supervisar el cumplimiento normativo e investigar incidentes.

Es importante considerar que, la afiliación a una mutual o al ISL es obligatoria desde el primer trabajador. La necesidad de contar con un prevencionista de riesgos depende del tamaño de la empresa y su nivel de riesgo, siendo obligatorio para empresas con más de 100 trabajadores o aquellas consideradas de alto riesgo.

Para la AFC es recomendable solicitar al contratista que realiza las labores en el predio, que cuente con la documentación correspondiente a la seguridad de sus trabajadores. La inscripción de los trabajadores se puede realizar en una mutual o al Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

¿Sabías que?

Se debe mejorar de forma gradual y sostenida en el tiempo, el bienestar y la salud de los trabajadores. Para esto se puede buscar asesoría en instituciones como INDAP o ISL, que cuentan con programas de asistencia técnica en estas materias.



3.1 Registro de la seguridad de los trabajadores

Para la industria frutícola y agroindustria, la seguridad y salud de los trabajadores es muy importante y por tanto, su gestión implica llevar registros detallados que permitan que las empresas monitoreen y mejoren sus prácticas continuamente, con el objetivo de prevenir incidentes, accidentes y enfermedades profesionales. Por su parte también, los registros favorecen el cumplimiento de las leyes y regulaciones de seguridad y salud ocupacional, pues sirven de evidencia de que se cumple con las obligaciones legales. Finalmente, los registros facilitan la identificación de tendencias y patrones en incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, lo que permite detectar cuáles son los problemas recurrentes o las áreas de alto riesgo que requieren mayor atención y así, de esta forma, tomar decisiones proactivas que aborden las causas fundamentales para la prevención.

Se pueden ejecutar los siguientes **pasos** para implementar y mantener un registro mensual efectivo:

Paso 1. Diseño del Registro

Crear un formato de registro que incluya los siguientes campos:

- Mes y año
- Número total de trabajadores
- Número de incidentes (eventos no deseados que no resultan en lesiones o daños)
- Número de accidentes (eventos no deseados que resultan en lesiones o daños)
- Número de casos de trabajadores con enfermedades profesionales

Paso 2. Recopilación de datos

Designar un responsable de recolectar los datos necesarios para el registro mensual. Se espera que lo realice el prevencionista de riesgos de la empresa o el encargado de los trabajadores en el caso de no contar con dicho profesional. También es importante que informe a sus trabajadores sobre el procedimiento para que reporten incidentes, accidentes y problemas de salud relacionados con el trabajo.

Paso 3. Análisis y acciones correctivas

Revisar mensualmente el registro para identificar tendencias o patrones en incidentes, accidentes y enfermedades profesionales. Si se identifican problemas, es necesario investigar las causas que permitan desarrollar acciones correctivas.

En el caso de la AFC, es importante recordar que los integrantes de la familia que participen en las labores productivas, son miembros importantes del equipo de trabajo, por lo que deben ser considerados e involucrados en este registro mensual.

La implementación de esta práctica no sólo contribuye a la protección de los trabajadores, sino que también, beneficia a las empresas al mejorar su desempeño en seguridad y salud ocupacional.

3.2 Programa de gestión de riesgos



Una vez identificadas las tendencias o patrones en incidentes, accidentes y enfermedades profesionales a través del registro de seguridad de los trabajadores, es importante tomar medidas de prevención a través de un plan de gestión de riesgos.

La evaluación de los riesgos se realiza a través de una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos IPER, la cual analiza la probabilidad y consecuencia de los riesgos según su prioridad y se construye siguiendo los siguientes pasos:

Paso 1. Identificar los peligros

- Observar y analizar las actividades y tareas que realizan los trabajadores agrícolas.
- Considerar factores como el uso de maquinaria, exposición a productos químicos, trabajo en alturas o condiciones climáticas.

Paso 2. Evaluar los riesgos

- Determinar la probabilidad de que ocurra un accidente para cada peligro identificado.
- Establecer la severidad de las consecuencias en caso de que ocurra el accidente.
- Establecer el nivel de riesgo de los peligros identificados.
- Para cada peligro, determinar las medidas de control necesarias para reducir el riesgo.

Paso 3. Construir la matriz

- Crear una tabla con los peligros identificados. Se pueden definir los niveles y definiciones de cada parámetro en base a la experiencia propia de la empresa.

Ejemplo matriz simplificada:

Peligro	Probabilidad	Seriedad	Nivel de riesgo	Medidas de control
Exposición a pesticidas	Alta	Grave	Alto	Uso de EPP adecuado

Paso 4. Implementar y dar seguimiento

Una vez implementada la matriz es importante dar seguimiento a las medidas de control propuestas en ella, teniendo las siguientes consideraciones:

- Aplicar las medidas de control establecidas y asegurarse de que los trabajadores las cumplan.
- Realizar inspecciones periódicas para verificar la efectividad de las medidas y actualizar la matriz de riesgos según sea necesario.

3.3 Protocolos de emergencia

Para fortalecer el programa de seguridad de los trabajadores, es esencial contar con protocolos de emergencia en el caso de desastres naturales y accidentes.



3.3.1 Emergencias

Podemos considerar que un protocolo en caso de emergencias debe estar elaborado para dar un plan de acción claro en caso de emergencias y desastres naturales a los trabajadores. Este debe contemplar variados tipos de emergencias potenciales como por ejemplo:

- **Desastres naturales:**
 - Terremotos
 - Tsunamis (en zonas costeras)
 - Inundaciones
 - Aluviones
 - Erupciones volcánicas (en zonas cercanas a volcanes activos)
- **Incendios:**
 - Incendios estructurales
 - Incendios forestales (en áreas rurales o cercanas a bosques)
- **Emergencias químicas:**
 - Derrames de sustancias peligrosas
 - Fugas de gases.

Según lo indicado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS, 2021), un plan de emergencia debe incluir:

- a) Identificación de las emergencias potenciales.
- b) Procedimientos de respuesta específicos para cada tipo de emergencia.
- c) Roles y responsabilidades del personal.
- d) Rutas de evacuación y zonas de seguridad.
- e) Sistemas de comunicación de emergencia.

Por eso es muy importante contar con señalética que indique los protocolos en caso de emergencia, ubicada en lugares visibles como zonas de emergencia, lugares de extintores y vías de evacuación, además, deben incluir los principales teléfonos de emergencia.

3.3.2 Accidente de trabajo

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) de Chile, basándose en la Ley 16.744, define el accidente del trabajo de la siguiente manera:

- “Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.”

En base a esta definición, se debe seguir un claro procedimiento en caso de accidentes laborales, el cual debe incluir al menos los siguientes puntos:

- a) Proporcionar atención inmediata al trabajador accidentado, por lo que es crucial poseer un protocolo de primeros auxilios.
- b) Trasladar al accidentado al centro asistencial más cercano del organismo administrador del seguro (ACHS u otro).
- c) Informar del accidente al empleador.
- d) El empleador debe denunciar el accidente mediante el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT).

3.3.3 Constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS):

Cuando en una empresa existan más de 25 trabajadores, según lo indica el DS°54, deberá constituir un CPHS. Cada trabajador deberá conocer quién lo representará en materia de Seguridad y Prevención de Riesgos. Cabe mencionar que los integrantes del Comité Paritario deben reunirse una vez al mes y también, pueden ser citados por el presidente del Comité para efectuar reuniones extraordinarias.

3.4 Gestión de tareas peligrosas

En la industria de ciruelas deshidratadas, existen diversas tareas que pueden considerarse peligrosas. Producto de lo anterior, resulta fundamental identificar, evaluar y controlar estos riesgos para garantizar la seguridad de los trabajadores. Las principales tareas peligrosas en esta industria son las siguientes:



→ En predios:



- Aplicación de plaguicidas y fertilizantes.
- Operación de maquinaria agrícola.
- Trabajo en altura durante la poda.
- Exposición a condiciones climáticas extremas.

→ En plantas procesadoras:



- Operación de hornos de deshidratación.
- Manejo de sustancias químicas para el procesamiento.
- Trabajo con maquinaria de empaque.
- Movimiento de cargas pesadas.

3.4.1 Aplicación de agroquímicos.

El Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) requiere que ciertos trabajadores del sector agrícola posean una acreditación específica, conocida como Carnet SAG para aplicadores de plaguicidas. Según la Resolución N° 2.147 de 2002 del SAG, los aplicadores de plaguicidas deben contar con una autorización vigente. El carnet tiene una validez de 5 años y se obtiene tras aprobar un curso de capacitación autorizado por el SAG y es obligatorio para quienes aplican plaguicidas de uso agrícola.

Es responsabilidad del empleador asegurar que todos los aplicadores de plaguicidas tengan su carnet vigente y proporcionar capacitación continua sobre el uso seguro de plaguicidas, manteniendo un registro actualizado de los trabajadores autorizados.

3.4.2 Equipos de Protección Personal (EPP)

Deben existir equipos de protección personal (EPP) para los trabajadores según la legislación vigente y siguiendo las indicaciones del fabricante, las cuales deben ser comprendidas por quienes usen los equipos.

→ Para la cosecha de ciruelas en campo:

- **Guantes:** De cuero o de material resistente a las perforaciones para proteger las manos de las espinas y las ramas.
- **Camisa de manga larga:** De algodón o material transpirable para proteger la piel del sol y las picaduras de insectos.
- **Pantalón largo:** De tela resistente y ajustada a los tobillos para proteger las piernas de las espinas, las ramas y los insectos.
- **Zapatos:** De caña alta, resistentes al agua y con buen agarre para proteger los pies de golpes, caídas en terrenos irregulares.
- **Sombrero:** De ala ancha para proteger la cabeza del sol.



Imagen 2. Trabajadores con equipo para manipulación de agroquímicos.

→ Para la planta de deshidratación de ciruelas:

- **Bata o uniforme:** De material resistente y fácil de limpiar para proteger la ropa personal.
- **Guantes:** De goma o material resistente a altas temperaturas para proteger las manos del calor y los productos químicos.
- **Botas de seguridad:** Para proteger los pies de golpes, caídas y objetos pesados.
- **Gorro o cofia para el cabello:** Para evitar que el cabello caiga sobre los alimentos.

→ Otros elementos según distintos tipos de tareas:

- **Gafas de sol:** Para proteger los ojos del sol y del polvo.
- **Gafas de seguridad:** Para proteger los ojos de salpicaduras y partículas.
- **Protector solar:** De alto factor para evitar quemaduras de sol.
- **Repelente de insectos:** Para prevenir picaduras de mosquitos y otros insectos.
- **Mascarillas:** Para proteger las vías respiratorias del polvo y los pesticidas (en el caso de que se utilicen).
- **Protectores auditivos:** Para proteger los oídos del ruido de la maquinaria.

Es responsabilidad del empleador proporcionar los EPP adecuados y en buen estado, además de capacitar sobre su uso correcto. Por su parte, el trabajador debe utilizar correctamente los EPP e informar sobre cualquier defecto o daño.

3.4.3 Exámenes Médicos

Los exámenes médicos son esenciales para prevenir enfermedades ocupacionales y asegurar la aptitud de los trabajadores para desarrollar sus tareas específicas.

→ Tipos de Exámenes:

- Pre-ocupacionales: antes de iniciar la relación laboral.
- Periódicos: según los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.
- De egreso: al finalizar la relación laboral.

→ Exámenes Específicos:

Para aplicadores de plaguicidas:

- a. Colinesterasa sérica (semestral).
- b. Función hepática y renal (anual).
- c. Espirometría (anual).

Para trabajadores de planta procesadora:

- d. Audiometría para expuestos a ruido (anual).
- e. Radiografía de tórax para expuestos a polvo (cada 2 años).

Según el Decreto Supremo N° 594/1999 del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, el empleador es responsable de realizar estos exámenes sin costo para el trabajador.

**Velar por el bienestar social
y laboral del trabajador**

4

4. Velar por el bienestar social y laboral del trabajador

Para que las personas adquieran conocimientos, desarrollen habilidades y competencias en función de objetivos definidos, resultan fundamentales las capacitaciones laborales, ya que implican un proceso educativo para alcanzar dichos objetivos. Estos procesos son muy importantes dentro del día a día de la empresa, pues facilitan el aumento de la productividad y la eficiencia en todas las etapas de producción. Producto de lo anterior, se mejora en la calidad del producto final, se reducen los accidentes laborales y errores en el proceso y también, se promueve la satisfacción laboral y retención de empleados.

Para diseñar un programa de capacitación que cubra todas las áreas de la producción de ciruelas deshidratadas se recomienda considerar los siguientes puntos:

- Realizar un levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación de los trabajadores actuales de la empresa.
- Realizar un plan de capacitación ajustado a las necesidades de los trabajadores.
- Realizar capacitaciones regulares, tanto internas como externas.
- Adaptar las capacitaciones a las diferentes etapas del proceso: cultivo, cosecha, secado, tiernizado y empaque.
- Implementar un sistema de evaluación post-capacitación para medir su efectividad.

En la web Chile Agrícola, del ministerio de Agricultura podrá encontrar cursos y otras instancias de capacitación gratuitas y disponibles de manera permanente, a través del link: <https://www.chileagricola.cl/>

Adicionalmente, este proyecto dejará a disposición de manera gratuita cursos de capacitación para cada una de las temáticas del estándar, en la web Ciruela Certificada: <http://ciruelacertificada.cl/>

Parte de la protección de los trabajadores por parte de la empresa, consiste en promover un ambiente de trabajo justo, eficiente y saludable, que beneficie tanto a los trabajadores como a la productividad del negocio.

Uno de los aspectos claves para cumplir con este punto es la No discriminación. La discriminación en el ámbito laboral se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Todo predio o planta debe contar con un Reglamento Interno, que establezca los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores. Entre los contenidos mínimos que debe incluir están:

- Condiciones de ingreso y contratación.

- Jornada y horario de trabajo.
- Remuneraciones, bonos, incentivos y beneficios.
- Normas de comportamiento y convivencia.
- Medidas de higiene y seguridad.
- Obligaciones y prohibiciones.
- Procedimientos para reclamos.
- Sanciones y multas.

Es primordial que este Reglamento especifique que no se realizarán actos discriminatorios por motivos de raza, color, religión, género, nacionalidad, tendencia política, etc.

Por otra parte, es clave promover estilos de vida saludables y prevenir el consumo de alcohol y drogas. Celebrar fechas especiales como el día contra el tabaco, de la actividad física o de la alimentación sana, ayuda a reforzar los mensajes, así como facilitar el acceso a programas de tratamiento y rehabilitación para quienes lo necesitan.

Implementar este tipo de normativas internas mejora el ambiente laboral y la moral de los trabajadores, permite aumentar la diversidad de perspectivas, lo que puede llevar a soluciones más innovadoras. También reduce el riesgo de conflictos laborales y demandas legales.

Para las pequeñas empresas y AFC, algunas ideas simples y económicas que pueden realizar son:

- Dar espacios de diálogo personal para conocer la realidad de cada trabajador.
- Facilitar permisos para controles médicos, eventos familiares importantes, etc.
- Organizar actividades recreativas y de camaradería como celebraciones, paseos, etc.
- Premiar valores como el compañerismo, la honestidad o la creatividad.

Pequeños gestos como saludar, dar las gracias, reconocer un buen trabajo, preguntar cómo están, escuchar con atención, pueden hacer una gran diferencia en el bienestar y compromiso con los trabajadores. Lo importante es ser consistente y sistemático, para que sea parte del sello de la organización.

¿Sabías que?

- *Una buena gestión del bienestar social y laboral favorece la productividad y compromiso del trabajador.*
- *Todo trabajador debe tener las mismas oportunidades de acceso al empleo, capacitación y promoción, ya que la diversidad enriquece a los equipos de trabajo.*

**Respetar los derechos
laborales de los
trabajadores**

5

5. Respetar los derechos laborales de los trabajadores

La primera y principal protección social de los trabajadores, es el contrato de trabajo y, según la legislación laboral vigente, debe formularse según las cláusulas del Código del Trabajo.

5.1 Contrato Laboral

Todo trabajador debe contar con un contrato que se rija por la legislación, escrito y firmado por ambas partes. El Capítulo II del Código del Trabajo está diseñado específicamente para trabajadores agrícolas y en términos generales, un contrato está constituido por los siguientes puntos:

- Lugar y fecha.
- Nombre del trabajador y el empleador.
- Nacionalidad.
- Identificación del trabajo, incluyendo qué labores y dónde se realizarán.
- Sueldo y condiciones de seguridad social.
- Plazo de trabajo.
- Jornada laboral: según lo establecido en el ORD.N°5384/209 de la Dirección del Trabajo, la jornada máxima semanal de los trabajadores agrícolas será de 44 horas, y el promedio anual de jornada diaria, no podrá exceder de 7 horas 30 minutos.

Derechos básicos que todo empleador agrícola debe resguardar son:

- Ingreso mínimo mensual legal.
- Jornada laboral máxima de 44 horas semanales, con al menos un día de descanso a la semana.
- Pago de horas extras con recargo del 50% sobre el valor hora normal.
- Descanso dentro de la jornada de a lo menos media hora para colación.
- Imposiciones previsionales del 10% para AFP, 7% para Fonasa o Isapre, 0,6% seguro de invalidez y cesantía.
- Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales con mutualidad.
- Indemnización por años de servicio en caso de despido sin causa legal (1 mes por año, tope 11).
- Derecho a sindicalización y negociación colectiva.
- Fuero maternal durante el embarazo y hasta 1 año después de terminado el post natal.
- Sala cuna para empresas con 20 o más mujeres.

Para velar por el cumplimiento de la normativa laboral, las empresas deben:

- Celebrar contratos de trabajo por escrito, especificando las funciones, jornada y remuneración acordada.
- Entregar una copia del contrato al trabajador en un plazo de 5 días desde su firma.
- Llevar registro electrónico en la Dirección del Trabajo de los contratos y sus anexos.
- Pagar las remuneraciones en la forma y fechas pactadas, junto con las cotizaciones previsionales.
- Informar el saldo de días de vacaciones y su forma de ejercicio.
- Entregar equipos de protección personal y vigilar su correcto uso.
- Respetar los fueros laborales como el maternal, sindical, por accidente o enfermedad.

Los trabajadores también tienen deberes como realizar el trabajo con diligencia, cumplir las órdenes del empleador, cuidar los materiales entregados, respetar a sus compañeros, etc. Por eso es clave que los derechos y obligaciones de ambas partes estén claramente establecidos en el reglamento interno y sean conocidos por todos.

Para la AFC y microempresas, los requerimientos son:

- Formalizar los contratos de trabajo, honorarios o prestación de servicios por escrito.
- Pagar remuneraciones acordes al mercado.
- Cumplir con las imposiciones previsionales a través de la figura de “trabajador agrícola”.
- Fijar criterios objetivos de contratación basados en competencias técnicas y habilidades sociales.
- Favorecer jornadas flexibles para madres o padres, adultos mayores y estudiantes.

Lo importante es asegurar relaciones laborales basadas en la confianza, el diálogo y la buena fe, cumpliendo con las obligaciones de cada uno. Esa es la base del trabajo decente que promueve la OIT y que genera mayor prosperidad para trabajadores, empresas y comunidades.

Otro tema que merece especial atención es la equidad de género. Si bien casi la mitad de las mujeres participan del mercado laboral, persisten brechas en remuneraciones, cargos directivos y condiciones de empleo. Por eso, los empleadores deben promover activamente condiciones que permitan una verdadera igualdad de oportunidades.

La equidad de género en contrataciones se refiere a la práctica de ofrecer igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres, sin discriminación basada en el género en los procesos de reclutamiento y selección. Para desarrollar este proceso se recomiendan las siguientes acciones:

- Desarrollar un procedimiento que promueva la diversidad y la inclusión.
- Capacitar al personal de recursos humanos en la contratación de personal por capacidad y competencias del candidato, sin discriminación del sexo para el trabajo solicitado.

- Usar lenguaje neutro en todas las ofertas laborales. Ejemplo: Se busca persona para trabajar en área de proceso.
- Implementar procesos de selección “ciegos” en las primeras etapas.



¿Sabías que?

- *El respeto a los derechos laborales no sólo es una obligación legal, sino un imperativo ético. Chile ha suscrito los principales convenios de la OIT sobre la materia, los que se han incorporado en el Código del Trabajo.*
- *El horario laboral debe ser establecido de común acuerdo con los trabajadores, de acuerdo con la legislación chilena (Artículos 22 y 28 del Código del Trabajo) y con el pago adecuado de cualquier hora extra trabajada.*

Conclusiones

Como hemos visto, la gestión de las condiciones laborales y de protección social de los trabajadores agrícolas, es un desafío relevante para el desarrollo sustentable de la industria de la ciruela deshidratada. No basta con cumplir la normativa legal, sino que se requiere un compromiso ético de empleadores y trabajadores.

Disponer de instalaciones adecuadas y seguras, velar por la salud ocupacional, promover el bienestar integral y respetar los derechos laborales son algunos de los aspectos clave que abordan los estándares de sustentabilidad de Chileprunes. Su implementación gradual y consistente permitirá mejorar la calidad de vida de las personas y aumentar la productividad, competitividad y reputación de las empresas.

Para las pequeñas empresas y AFC, si bien no tienen las mismas capacidades de las grandes compañías, igualmente pueden avanzar en buenas prácticas laborales. Con creatividad, trabajo colaborativo y apoyo de las instituciones, pueden ir generando mejoras continuas que beneficien a todos.

Esperamos que esta guía sea un aporte concreto en ese camino, entregando orientaciones prácticas que pueden servir de inspiración. Pero más allá de las acciones específicas, lo central es transformar la cultura y poner siempre a las personas en el centro. No se trata sólo de "recursos" humanos, sino de seres humanos íntegros, con necesidades, sueños y talentos que desarrollar.

El gran desafío del siglo XXI es humanizar el mundo del trabajo y poner la economía al servicio de las personas y el planeta. Avanzar hacia un relacionamiento más horizontal, participativo y colaborativo entre empresas, trabajadores y comunidades, es la forma de construir una industria frutícola próspera y sustentable, que genere valor compartido para todos.

En síntesis, optar en la calidad del empleo agrícola no es un costo, sino una inversión, en la condición habilitante para el desarrollo sustentable de la industria frutícola. Avanzar hacia el trabajo con oportunidades de crecimiento, genera un círculo virtuoso entre productividad, bienestar laboral y rentabilidad.

Las empresas líderes en sustentabilidad serán aquellas que logren compatibilizar las legítimas aspiraciones de los trabajadores con las exigencias productivas y comerciales del rubro. Para ello se requiere superar la mirada de corto plazo y construir relaciones laborales basadas en el respeto, el diálogo y la colaboración.

Bibliografía

Jones, N., Barrera, F., Rodríguez, G., Santibáñez, M. P., & Sepúlveda, M. B. (2022). Guía para Condiciones Laborales y Protección Social en Predios Lecheros Sustentables. Consorcio Lechero, Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA).

GLOBAL G.A.P. (2022). Evaluación de Riesgos GLOBAL G.A.P. en las Prácticas Sociales (addon GRASP). GLOBAL G.A.P Solutions.

Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA). (2023). Diagnóstico Sectorial: Sector Producción Primaria y Adecuación Agroindustrial de Ciruela Deshidratada.

Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA), Ministerio de Agricultura, Gobierno de Chile. (2016). Protocolo de Agricultura Sustentable. Santiago, Chile

Cabello Quezada, R. (2015). Manual de prevención de riesgos en labores de cosecha y embalaje de frutas de exportación. Santiago, Chile: Asoex

Manual de Buenas Prácticas Agrícolas, Hortifrut Chile, documento interno.

Código del Trabajo de Chile. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>

Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente. <https://www.ilo.org/global/topics/trabajo-decente/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>





www.ciruelacertificada.cl