

PRECIOS AL ALZA EN CONTRATOS DEL TRIGO CANDEAL | CEREZOS CON BUENA ACUMULACIÓN DE HORAS FRÍO

REVISTA DEL CAMPO

Nº 2.606 | AÑO XLIX

EL MERCURIO

LUNES 15 DE JUNIO DE 2026



PARA ADECUARLA
A COSECHA Y PROCESAMIENTO:

Agro pide flexibilizar Ley de las 40 Horas

 **TATTERSALL**
Campos

Conoce más en:
tattersallcampos.cl | +56 9 3187 4340



MELIPILLA | Región de Valparaíso
UF 36.000 | 14 ha
Gran casa patronal operativa / Ubicación estratégica

PERQUENCO | Región de la Araucanía
\$ 1.500.000.000 | 120 ha
Cultivos tradicionales / Agrícola y Ganadero

Agro pide flexibilizar la Ley de las 40 Horas

“**S**on tres meses en que el tomate se cosecha y procesa. En ese lapso, la planta siempre debe estar funcionando. Con el tema de la Ley de las 40 Horas, la empresa debe implementar un cuarto turno y eso nos va a perjudicar a los trabajadores económicamente”, dice Macarena Pineda, presidenta del sindicato de trabajadores de Sugal Talca.

La dirigenta sindical es una voz más que se une a un coro de comentarios y críticas que está recibiendo la implementación de la Ley de 40 Horas. Este año se dio un paso importante con la reducción de la jornada laboral a 42 horas.

En el caso del agro ya genera complicaciones. Por ejemplo, en el caso de la agroindustria, en los meses de mayor producción se requiere trabajar las 24 horas.

Hasta ahora se conseguía con tres turnos, pero con el nuevo ajuste esto ya no sirve. Por lo mismo, la situación genera molestias incluso a nivel de los trabajadores, que sienten que esto impactará directamente su economía.

Los efectos se verán en su totalidad a partir de la próxima temporada, pues la implementación de las 42 horas ocurrió en abril, en la parte final de las cosechas.

La necesidad de cubrir todas las horas se debe a que los alimentos que se procesan son perecibles, los volúmenes son altos y no todos los procesos pueden automatizarse completamente desde el campo hasta la industria, por eso se trabaja de forma ininterrumpida.

FUERTE ESTACIONALIDAD

Juan Manuel Mira, presidente de ChileAlimentos, explica que “hay muchas empresas que cuando se habla de estacionalidad procesan entre tres y cinco meses en el año, por lo que para industrializar esa fruta y ser eficiente se necesita que se trabaje 24/7. Por lo tanto, la falta de sistemas que apliquen una flexibilidad a la agroindustria nos complejiza una operación que ya de hecho es difícil. Es juntar personal capacitado para esos turnos durante esos meses y además, someterlo a un límite de horas que muchas veces no

La reciente entrada en vigencia de la reducción a 42 horas semanales genera incertidumbre, especialmente en la agroindustria, pues obligaría a establecer un cuarto turno diario, lo que baja la competitividad del sector y afectaría los ingresos de los trabajadores. Uso de promedios de horas semestrales o anuales y un criterio unificado de la Dirección del Trabajo en la declaración de jornadas excepcionales son algunas de las propuestas.

CATALINA PINELA ESPINOZA

“

La falta de sistemas que apliquen una flexibilidad a la agroindustria nos complejiza una operación que ya de hecho es difícil”.

JUAN MANUEL MIRA
PRESIDENTE CHILEALIMENTOS

“

Las actuales normas laborales no fueron diseñadas considerando la realidad particular de la agroindustria”.

PAULA ARANDA
GERENTE LEGAL Y COMPLIANCE
ACONCAGUA FOODS

es lo que quiere el trabajador”.

Al respecto, Pineda menciona que “al implementar un cuarto turno, lo que va a pasar es que nuestros ingresos van a disminuir considerablemente, porque con lo que es horas extras es con lo que compensamos el sueldo esos tres meses para más adelante tener mejores condiciones”.

Los expertos insisten en que la normativa fue pensada para indus-



La agroindustria funciona las 24 horas durante la cosecha.

trias regulares o empresas que operan de manera continua durante todo el año, pero no para actividades estacionales e intensivas como la agroindustria.

“En nuestro rubro trabajamos cerca de cinco meses en periodos productivos intensivos y la ley no entrega herramientas favorables para implementar sistemas de turnos más flexibles. Actualmente solo se permite promediar la jornada en un máximo de cuatro semanas, mientras que en otros países —como algunos de Europa, Asia e incluso Estados Unidos— existen sistemas de promediación mensual, trimestral, semestral e incluso anual. Esa posibilidad hoy no existe en Chile”, dice Daniel Ramos, director de Recursos Humanos de Sugal.

Los especialistas sostienen que para eso existen distintas alternativas. “Bancos de horas u otras normas que van en la lógica de flexibilizar y adaptar normas para una industria especial, como sucede por ejemplo en Portugal, Australia o Alemania”, dice Cristián Aguayo, abogado con más de 30 años de experiencia en derecho laboral y socio de la empresa AEM Abogados.

LA FLEXIBILIDAD ES PRIMORDIAL

Desde el sector agroindustrial hacen énfasis en que no están en contra de la ley de 40 Horas, la complejidad que ven es cómo implementarla sin perjudicar a los trabajadores ni perder competitividad.

“Aquí lo importante, o al menos lo

que yo he ido recogiendo al conversar, es que no están en contra de la ley. No es que quieran que no exista o que no se aplique, sino que se considere el funcionamiento de la agroindustria para que se haga de manera justa también para el sector y para los trabajadores”, dice Mira.

Por su parte, Ramos menciona que “hasta ahora no hemos encontrado un sistema de turnos que, dentro de lo que establece la ley, nos permita cumplir adecuadamente con las actuales 42 horas y menos aun con las futuras 40 horas. Creemos que debería existir un marco excepcional para la agroindustria, similar al que tienen sectores como el forestal o la minería, que permita promediar jornadas en ciclos más amplios y aplicar sistemas especiales de turnos, como un 4x4 o esquemas similares. Además, dentro de nuestro grupo hemos visto que es muy complejo obtener autorizaciones de jornadas excepcionales por parte de la Dirección del Trabajo, especialmente porque muchas de nuestras plantas están ubicadas en zonas urbanas de regiones”.

Los especialistas plantean que se han solicitado permisos para jornadas excepcionales, tal como se dan en la minería, para así poder seguir con la producción sin afectar el ritmo de trabajo, pero a casi todos se les ha negado. “Existe un tipo de régimen llamado jornada excepcional, que justamente permite modificar las reglas generales sobre distribución de la jornada laboral. Esto incluye tanto la cantidad de días que un trabajador puede desempeñar sus funciones como la cantidad de horas que puede permanecer trabajando. Estas jornadas excepcionales tienen una regulación bastante extensa, establecida en una circular de la Dirección del Trabajo. Sin embargo, en la práctica, su aplicación y otorgamiento han estado enfocados principalmente en sectores como la minería y, en menor medida, en el área forestal”, explica Cristián Aguayo.

Incluso a la empresa Vitafoods se le ha otorgado este permiso, pero con similares antecedentes se les ha rechazado a otros, lo que deja en evidencia la falta de criterios específicos y más bien es una decisión en base al criterio de la persona que recibe esta solicitud.

A veces recibimos respuestas favorables de parte de la Inspección del Trabajo, pero en otras ocasiones el mismo permiso es rechazado”.

ROBERTO ORMEÑO HIDALGO
SUBGERENTE PERSONAS VITAFOODS

“Hemos solicitado jornadas excepcionales y hemos tenido resultados diferentes. A veces recibimos respuestas favorables de parte de la Inspección del Trabajo, pero en otras ocasiones el mismo permiso es rechazado. Y eso ocurre pese a que todas nuestras plantas operan de manera similar. Entonces surge la duda sobre cuál es el criterio que realmente se está aplicando. Muchas veces, el rechazo se justifica por unas razones, pero luego vamos a otra ciudad y exactamente el mismo permiso sí es aprobado. Esa falta de criterios uniformes también nos complica mucho, porque genera incertidumbre respecto de cómo implementar estos sistemas excepcionales de jornada dentro de la operación”, explica Roberto Ormeño Hidalgo, subgerente de Personas de Vitafoods.

Desde ChileAlimentos, Juan Manuel Mira señala que esta empresa es la única que ha conseguido el permiso de jornada excepcional, pero que con otras no lo han logrado, a pesar de estar ubicadas en regiones rurales, que es uno de los requisitos.

Por esto mismo, los expertos llaman a que los criterios sean claros y que exista flexibilidad para la agroindustria.

“Necesitamos que las normas sean claras, pero que también tengan cierta flexibilidad para adaptarse a nuestra forma de producir, que está muy concentrada en determinados periodos del año, lo que llamamos temporada alta. Las actuales normas laborales no fueron diseñadas considerando la realidad particular de la agroindustria, por lo que no entregan la flexibilidad que este sector necesita”, comenta Paula Aranda, gerente legal y *compliance* de Aconcagua Foods.

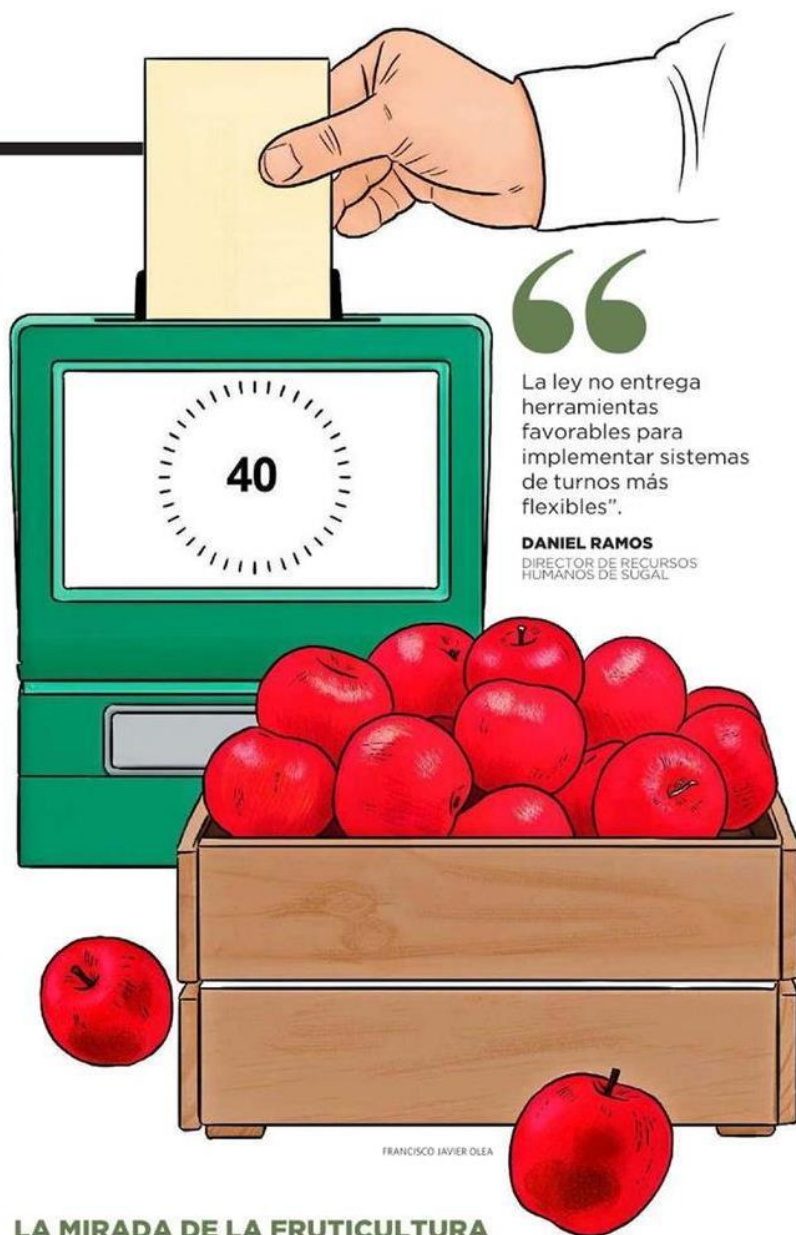
LAS HORAS EXTRAS NO SON SUFICIENTES

Aguayo explica que la regulación actual de la jornada laboral está

pensada principalmente para empresas más tradicionales, como oficinas o actividades que funcionan de manera estable durante todo el año. No considera industrias estacionales que requieren operar 24/7 en ciertos periodos productivos, como ocurre en la agroindustria. “La normativa general establece límites para las horas extraordinarias, que no pueden superar las dos horas diarias. Además, las horas extras están concebidas como una medida excepcional y no como una parte habitual de la jornada laboral, independientemente del tipo de industria. Por lo mismo, la posibilidad de responder a las necesidades operativas mediante horas extraordinarias es bastante limitada. Y con la reducción de la jornada laboral de 44 a 42 horas —y próximamente a 40 horas—, se vuelve aún más difícil cumplir con los requerimientos productivos que tiene la agroindustria durante los periodos de mayor actividad”.

Respecto a las horas extras, las distintas empresas han utilizado todas las que la ley les permite. Pero más allá de eso, el principal desafío que generan estas normas es la necesidad de reorganizar permanentemente los turnos. Muchas veces incluso deben incorporar adicionales para cubrir espacios que se producen entre una jornada y otra.

“También ocurre que debemos crear turnos específicos de entrada o salida para ciertos trabajadores que cumplen funciones muy técnicas y especializadas. No cualquier persona puede desempeñar esos cargos. Por ejemplo, un operador de calderas necesita certificaciones especiales, al igual que un operador de plantas de tratamiento de riles o un operador de frigorífico. Son puestos complejos dentro de la operación de la planta, que requieren formación específica y personal calificado, lo que hace aún más difícil adaptar los turnos dentro de las restricciones actuales de la ley”, dice Aranda.



FRANCISCO JAVIER OLEA

LA MIRADA DE LA FRUTICULTURA

Para el sector frutícola, las 40 horas han sido difíciles de implementar, puesto que los distintos cultivos tienen diferentes formas de trabajo, lo que no se puede moldear a un sistema rígido, explica Víctor Catán, presidente de Fedefruta.

Catán dice que “lo que más nos preocupa es cómo mejorar la productividad dentro de la jornada laboral, porque las horas efectivamente trabajadas son inferiores a lo que se requiere. Ese fue un tema que, a nuestro juicio, no estuvo sobre la mesa durante la discusión de la ley de las 40 horas. La pregunta es cómo generar condiciones para que las horas trabajadas sean más eficientes. En la práctica, la reducción de la jornada ha tenido efectos negativos en aspectos como los tiempos de mantenimiento de obras, campos y maquinaria, que son donde hemos visto las mayores dificultades”.

Además, plantea que la solución es tener mayor flexibilidad y actualizar el actual Código del Trabajo teniendo en cuenta las necesidades del sector productivo agroalimentario chileno.

“

La ley no entrega herramientas favorables para implementar sistemas de turnos más flexibles”.

DANIEL RAMOS
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE SUGAL