

PROPUESTA LABORAL MESA AGRÍCOLA

Capítulo II

DEL CONTRATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AGRÍCOLAS

PÁRRAFO 1º

Normas generales

Art. 87. Se aplicarán las normas de este capítulo a las trabajadoras y trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura. El reglamento determinará las empresas que revisten tal carácter.

No se les aplicarán las disposiciones de este capítulo a aquellas trabajadoras y trabajadores que se encuentren empleadas en faenas agrícolas y que no laboren directamente en el cultivo de la tierra, tales como administradores, contadores o que, en general, desempeñen labores administrativas.

No se aplicarán las normas de este Código a los contratos de arriendo, mediería, aparcería u otros en virtud de los cuales las personas exploten por su cuenta y riesgo predios agrícolas.

No son trabajadoras ni trabajadores agrícolas quienes laboren en aserraderos y plantas de explotación de maderas, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación.

La calificación, en caso de duda, se hará por el inspector del trabajo de la localidad, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

Art. 88. Las normas sobre limitación de la jornada de trabajo que se establecen en otras disposiciones de este Código, se aplicarán a los trabajadores agrícolas a que se refiere este capítulo, con las modalidades que señale el reglamento, de acuerdo a las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura.

El reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual que no exceda de ocho horas diarias permitan la variación diaria o semanal, según alguna de las causas a que se hace referencia en el inciso precedente. Asimismo, señalará la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal.

Art. 88 bis. Las jornadas de trabajo que requieran distribución para su ejecución, podrán ser divididas, en atención al tipo de actividad desarrollada y demás particularidades inherentes al trabajo agropecuario, siempre que cumplan con los requisitos que para dicho efecto establezca un Reglamento dictado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministerio de Agricultura.

Art. 89. Las trabajadoras y trabajadores agrícolas que por las condiciones climáticas no pudieren realizar su labor, tendrán derecho al total de la remuneración en dinero y en regalías, siempre que no hayan faltado injustificadamente al trabajo el día anterior.

En el caso previsto en el inciso anterior, las trabajadoras y trabajadores, deberán efectuar las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que les encomiende el empleador, aun cuando no sean las determinadas en los respectivos contratos de trabajo.

El reglamento determinará la aplicación y modalidades del presente artículo.

Art. 90. Las labores agrícolas de riego y aquellas que se realizan en épocas de siembra o cosecha, se entenderán incluidas dentro del número 2 del artículo 38.

Art. 91. La remuneración de las trabajadoras y trabajadores agrícolas podrá estipularse en dinero y en regalías.

En ningún caso podrá pactarse que el valor de las regalías exceda del cincuenta por ciento de la remuneración.

Si la remuneración se pagare parte en dinero y parte en regalías, las variaciones que sufiere por reajustes legales o convencionales o por diferentes evaluaciones de las regalías, se aplicarán separadamente al dinero y a las especies, sin que la variación de alguno de estos factores determine la alteración del otro, aunque de ello se derive la modificación del porcentaje indicado en el inciso anterior.

Para los efectos de este artículo, se entenderán por regalías el cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones en especie a que el empleador se obligue para con el trabajador o trabajadora.

Por resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se fijará el valor de las regalías agrícolas o las normas para su determinación, de acuerdo con las características de las respectivas zonas del país, la que será de aplicación obligatoria. Sin embargo, si el valor así asignado no se ajustare a la realidad, cualquiera de las partes podrá acudir al Juzgado de Letras del Trabajo para que haga su determinación, previo informe de dos peritos designados por el juez respectivo.

Art. 92. En el contrato de las trabajadoras y trabajadores permanentes, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador o trabajadora y su familia, habitación higiénica y adecuada, salvo que éste ocupe o puede ocupar una casa habitación en un lugar que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

El empleador deberá, en todo caso, prestar al trabajador y trabajadora que realice labores en las que tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, según clasificación de la Organización Mundial de la Salud contenida en resolución del Ministerio de

Salud, información suficiente sobre su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiere presentar y que revelen su inadecuada utilización. Asimismo, deberá proporcionar al trabajador o trabajadora los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos, como también los productos de aseo indispensables para su completa remoción y que no fueren los de uso corriente.

Art. 92 bis. Las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadoras y trabajadores agrícolas y de aquéllos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deberán inscribirse en un Registro especial que para esos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva.

Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en la forma que señala el inciso precedente, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 506.

Cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadoras y trabajadores a una faena, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 183-A, debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena.

Párrafo 2º

De los pactos colectivos silvoagropecuarios para faenas determinadas

Art. 92 ter. Sin perjuicio de las reglas generales sobre negociación colectiva, las trabajadoras y trabajadores comprendidos en este Capítulo y el respectivo empleador, podrán celebrar un pacto colectivo por cada faena, o un pacto colectivo que comprenda dos o más faenas diferentes y consecutivas, cuando en este último caso se tenga el acuerdo de la mayoría absoluta de los trabajadores que concurrieron al pacto.

Estos pactos colectivos podrán celebrarse entre el empleador y una o más organizaciones sindicales existentes en la empresa o, a falta de éstas, por un grupo de trabajadoras y trabajadores especialmente formado al efecto dentro de cada faena. En caso de tratarse de un grupo negociador, deberá involucrar a la mitad más uno de la totalidad de las trabajadoras y trabajadores de la faena para la cual se pacta dicho acuerdo.

Las estipulaciones contenidas en estos pactos obligarán a todas las trabajadoras y trabajadores afiliados a la respectiva organización sindical o que formen parte del grupo negociador, en su caso, y se aplicarán por sobre las normas que, respecto de las mismas materias, contenga el Código del Trabajo, pero respetando siempre los límites que en este Capítulo se establecen.

Respecto de las trabajadoras o trabajadores regidos por este Capítulo que no se encontraren regulados por un pacto colectivo, la relación laboral se regirá por las normas generales de este Código.

Art. 92 ter A. Para la aprobación de los pactos colectivos se requerirá mayoría absoluta de las trabajadoras y trabajadores de la respectiva faena involucrados en la negociación, sea que este se celebre con una organización sindical o con un grupo de trabajadoras y trabajadores.

Si el pacto colectivo es celebrado por una organización sindical, la representación de las trabajadoras y trabajadores estará a cargo del directorio sindical respectivo. Si, por el contrario, dicho pacto colectivo es celebrado por grupo de trabajadoras y trabajadores, serán representados por uno o más trabajadoras y trabajadores, según sea el caso, de acuerdo a las reglas que a continuación se establecen:

- a) Si el grupo reúne hasta ocho trabajadoras y trabajadores, éstos serán representados por un miembro.
- b) Si el grupo reúne entre nueve y veinticuatro trabajadoras y trabajadores, la comisión negociadora estará compuesta por tres miembros.
- c) Si el grupo reúne entre veinticinco y ciento cuarenta y nueve trabajadoras y trabajadores, la comisión negociadora estará compuesta por cinco miembros.
- d) Si el grupo reúne entre ciento cincuenta y doscientos cuarenta y nueve trabajadoras y trabajadores, la comisión negociadora estará compuesta por siete miembros.
- e) Si el grupo reúne doscientos cincuenta o más trabajadoras y trabajadores, la comisión negociadora estará compuesta por nueve miembros.

De la elección en que se elija a los representantes de los trabajadores se dejará constancia en un acta por el trabajador que se designe como secretario para estos efectos, acta que será remitida por el secretario a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la elección.

Durante la negociación y vigencia del pacto colectivo, el o los representantes de las trabajadoras y trabajadores señalados en este artículo gozarán de fuero establecido en el artículo 243. Sin embargo, el citado fuero cesará de pleno derecho de conformidad al inciso final del artículo 243, así como también una vez expirada la vigencia del respectivo pacto colectivo.

Por su parte, el empleador será representado por su representante legal o quienes él designe.

En todo caso, a los pactos colectivos celebrados podrá adherirse cualquier trabajadora y trabajador que se incorpore a la misma faena con posterioridad a la celebración del mismo, mediante acuerdo individual celebrado por escrito con el empleador.

Art. 92 ter B. Los pactos colectivos deberán ser incorporados, al Registro señalado en el artículo 94 de este Código, dentro de los cinco días siguientes a su celebración.

Art. 92 ter C. Los pactos colectivos especificados en este párrafo podrán establecer acuerdos sobre diversas materias relacionadas con las condiciones de trabajo, tales como distribución de la jornada ordinaria y extraordinaria, incluida la del artículo 39 de este Código, descansos, control de asistencia, remuneraciones, bonos de producción, capacitación y demás condiciones de trabajo.

La vigencia de cada pacto colectivo estará determinada por el tiempo que exija o determine la naturaleza de la faena que se pacte.

Para efectos del artículo 39 del presente Código, se entenderá que las labores agrícolas se efectúan en lugares apartados de centros urbanos.

Los pactos colectivos estarán sujetos a los siguientes límites:

a.- No podrán alterar la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida de conformidad con el artículo 88 de este Código, la cual se contabilizará desde el momento en que el trabajador se presente a la faena para la cual haya sido destinado. Se considerará también dentro de la jornada ordinaria, el tiempo en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. En ningún caso la jornada diaria de trabajo podrá superar las doce horas.

b.- En exceso de las horas extraordinarias reguladas de acuerdo a las normas generales de este Código, se podrá pactar un máximo mensual de veinticuatro horas extraordinarias adicionales, con un límite semanal de ocho horas. En este caso, su pago no podrá ser inferior al recargo sobre el 75% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dichas horas deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

c.- Las trabajadoras y trabajadores podrán quedar exceptuados del descanso establecido en el artículo 35, debiendo otorgárseles un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que las trabajadoras y trabajadores debieron prestar servicios. Sin embargo, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Lo dispuesto en esta letra no se aplicará respecto de las trabajadoras y trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

Párrafo 3°

Normas especiales para las trabajadoras y trabajadores agrícolas de temporada

Art. 93. Para los efectos de este párrafo, se entenderá por trabajadora y trabajador agrícola de temporada, aquel o aquella que preste servicios de carácter transitorio o estacional en las distintas faenas que se desarrollan en el proceso de producción silvoagropecuaria y comerciales o industriales derivadas de la agricultura, para uno o más empleadores, cuya duración estará determinada por el tiempo que exija o determine la naturaleza de la faena que se pacte.

La trabajadora o trabajador agrícola de temporada que hubiere prestado servicios continuos o discontinuos para un mismo empleador, en virtud de más de dos contratos por faena agrícola determinada, que sumen 10 o más meses dentro de un período de doce meses, contados desde la primera contratación, se presumirá que ha sido contratado por una duración indefinida.

Art. 94. El contrato individual de las trabajadoras y trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en dos ejemplares, dentro de los 10 días siguientes a la incorporación del trabajador a las faenas. Cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a veintiocho



días, los empleadores deberán remitir una copia del contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración.

No se exigirá la remisión de las copias del contrato que establece el inciso primero, en caso que el empleador ingrese los datos respectivos al Registro de Trabajadores Agrícolas de Temporada, que será administrado por la Dirección del Trabajo, acreditando de esta forma el vínculo laboral. En dicho registro el empleador deberá ingresar la nómina de contratos, consignando el nombre completo, la cédula de identidad y el domicilio de los trabajadores que se contraten, junto con señalar las labores convenidas, el monto, la forma, el período de pago de la remuneración acordada, la duración y la distribución de la jornada de trabajo.



Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regulará el funcionamiento del registro señalado, el que será administrado por la Dirección del Trabajo.

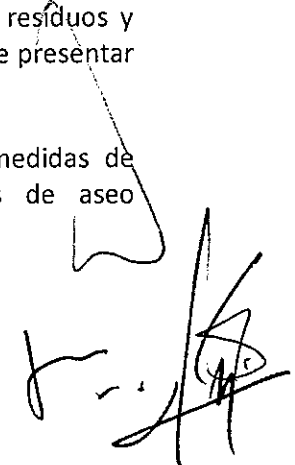

El reglamento regulará además, el establecimiento de un Sistema Informático de Registro de Contratos Agrícolas, que los empleadores agrícolas deberán utilizar, la forma en que éstos deberán ingresar la información, las modalidades de suscripción de contrato aceptada por medios electrónicos y, en general, normará el funcionamiento del sistema, procurando establecer los medios más expeditos que aseguren su celeridad, así como la autenticidad y seguridad de la información allí contenida, todo ello de conformidad a lo establecido en la Ley N° 19.628 sobre protección de datos personales.

Art. 95. En el contrato de las trabajadoras y trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar a la trabajadora y trabajador, condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a las trabajadoras y trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores o trabajadoras adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

Asimismo, el empleador deberá prestar a la trabajadora o trabajador que realice labores en las que tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, según clasificación de la Organización Mundial de la Salud contenida en resolución del Ministerio de Salud, información suficiente sobre su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiere presentar y que revelen su inadecuada utilización.

Deberá proporcionar a la trabajadora o trabajador, además, los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos, como también los productos de aseo indispensables para su completa remoción y que no fueren los de uso corriente.





En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento.

Las obligaciones que establece este artículo son de costo del empleador y no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.

Art. 95 bis.- Para dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203, los empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar y mantener durante la respectiva temporada, uno o más servicios comunes de sala cuna.



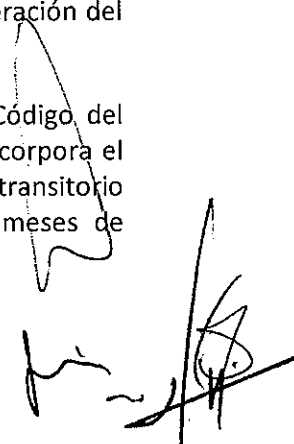
Art. 95 ter. La remuneración recibida por una trabajadora o trabajador de temporada, será promediada como percibida en 12 meses para los efectos de obtener los beneficios de seguridad social, subsidios u otros de origen Estatal o Municipal, que se otorgan en relación al monto y/o tiempo transcurrido en el trabajo, y para recibir asistencia jurídica y de defensa judicial en los casos en que la ley las otorga.

Art. 95 quater. El contrato deberá contener una estipulación, de común acuerdo, que establezca la forma y plazo en que se pagará a la trabajadora o trabajador agrícola de temporada, los saldos de remuneración que, al término del contrato no les hayan sido pagados por el empleador, saldo que en ningún caso podrá exceder de un 10% de la remuneración del trabajador.

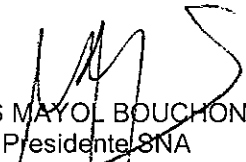
En todo caso, los empleadores deberán depositar los saldos dentro del plazo máximo de 15 días, contado desde la fecha de término de la relación laboral, en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la ley N° 19.728, salvo que la trabajadora o trabajador disponga por escrito de otra forma, como podrá serlo a través de una cuenta personal bancaria, a través del sistema de giro bancario o postal, o por medio de la entrega física del monto adeudado al acreedor del saldo. Los dineros depositados conforme a este inciso serán siempre de libre disposición para el trabajador. Las empresas principales y usuarias responderán de estos pagos de conformidad a lo establecido en los artículos 183 B, 183 C, y 183 AB del Código del Trabajo, según corresponda.

La obligación de proporcionar alojamiento y alimento de acuerdo a lo establecido en el artículo 95 de este Código, será exigible al empleador hasta el pago efectivo del total de la remuneración del trabajador.

Artículo transitorio.- El reglamento referido en la letra d) del artículo 92 ter C del Código del Trabajo deberá ser dictado dentro del plazo de [] meses de promulgada la ley que incorpora el artículo 92 ter al Código del Trabajo. Por su parte, el reglamento referido en el artículo transitorio del artículo del Código del Trabajo deberá ser dictado dentro del plazo de [] meses de promulgada la ley que modifica el artículo 94 del Código del Trabajo.



NOTA: La Comisión Nacional Agrícola sugiere tomar participación en la elaboración de los Reglamentos mencionados en la presente Propuesta.

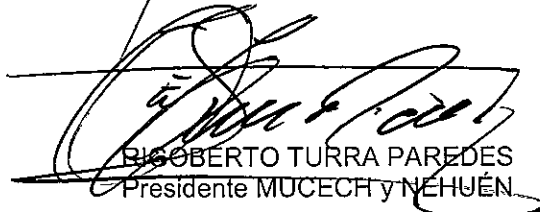

LUIS MAYOL BOUCHON
Presidente SNA


ORLANDO CONTRERAS HERNANDEZ
Vicepresidente Conf. Triunfo Campesino

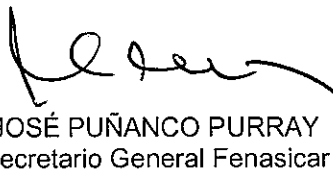

JOSÉ ANTONIO WALKER PRIETO
Presidente FEDEFruta


SEGUNDO STEILEN NAVARRO
Presidente Confederación Nacional
Campesina



EDUARDO SCHWARTER AÑAZCO
Presidente de Agro-Llanquihue y
FEDELECHE


ROBERTO TURRA PAREDES
Presidente MUCECH y NEHUÉN


RONALD BOWN FERNÁNDEZ
Presidente ASOEX



JOSÉ PUÑANCO PURRAY
Secretario General Fenasicar



FELIPE SÁNCHEZ MENA
Director de ANPROS


ENRIQUE MELLADO ESPINOZA
Presidente Confederación El Triunfo
Campesino


GUILLERMO ITURRIETA CATTÁN
Presidente de EXPORLAC


CARLOS ARANCIBIA BIRKNER
Gerente FEDELECHE


ANDRÉS PÉREZ CRUZ
Presidente de Corporación Chilena del Vino


SOLEDAD VALENZUELA
Gerente de Estudios y Marketing APA y
ASPROCER

CHRISTIAN ARNTZ MAC-EVOY
Presidente FEDECARNE

JORGE MUÑOZ R.
Gerente General Faenacar

RENE ARANEDA LARGO
Presidente de Vinos de Chile

HÉCTOR HUMERES NOGUER
Abogado asesor productores

ADOLFO OCHAGAVÍA V.
Presidente Comité de Paltas Hass A.G.

JUAN PABLO MATTE FUENTES
Secretario General SNA

FEDERICO MEKIS MARTÍNEZ
Abogado Externo Jefe Vinos de Chile

EDUARDO RIESCO SALVO
Fiscal SNA

MIGUEL CANALA-ECHEVERRÍA VERGARA
Gerente General ASOEX

ALFONSO ERRÁZURIZ ORREGO
ASOEX-FEDEFRUTA

JUAN CARLOS SEPÚLVEDA MAYER
Gerente General Fedefruta

EDMUNDO PIFFREDE VOBAN BARRÓN
Coordinador Mesa Nacional Agrícola

DANIEL REBOLLEDO MERCADO
CAMPOCOOP

CLARA URBINA GHIONE
Secretaria General Neuhuén