

DERECHOS DE LOS/LAS TEMPOREROS/AS

Alojamiento: de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás, propias de la faena de que se trate, si el/la trabajador/a, atendida la distancia, no puede acceder a su residencia o un lugar de alojamiento adecuado e higiénico, el/la empleador/a estará obligado a proporcionárselo.

Comedor: el/la empleador/a debe tener un lugar higiénico y de fácil acceso donde los/as trabajadores/as puedan mantener, preparar y consumir su comida. Si por la distancia o dificultades de transporte no es posible que el/la temporero/a compre sus alimentos, el/la empleador/a debe proporcionárselos.

Movilización Segura: si entre el lugar de trabajo y el de alojamiento hay tres o más kilómetros y no existe locomoción colectiva, el/la empleador/a proporcionará la movilización necesaria. Sólo se puede transportar pasajeros sentados.

Estos derechos no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.

Salud y Seguridad: el empleador/a deberá entregar gratuitamente los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo; entre otros, vestimenta adecuada a la labor y protector solar. También está obligado a mantener y proporcionar agua potable para el consumo de sus trabajadores/as. Asimismo, deberá afiliarlos/as a una mutual o al Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

Todas las obligaciones antes referidas serán de costo del empleador/a, y no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.

Maternidad y Descanso: las trabajadoras y personas gestantes agrícolas de temporada tienen derecho a un descanso prenatal de 6 semanas antes del parto y a un descanso postnatal 12 semanas después de él, más un permiso postnatal parental de 12 ó 18 semanas, dependiendo de si hace uso del mismo por su jornada completa o la mitad de esta. Si ambos progenitores son trabajadores, la madre o progenitor gestante puede elegir traspasar semanas de este permiso al padre o progenitor no gestante, con derecho a percibir el subsidio correspondiente.

Fuero Maternal: rige durante el embarazo y hasta un año después de terminado el descanso maternal postnatal. Durante ese tiempo la persona gestante no puede ser despedida, sin previo desafuero. Si el contrato es por obra o faena determinada o de temporada, o a plazo fijo, el empleador(a) puede solicitar el desafuero al Tribunal competente, antes de la fecha de término del contrato. También puede solicitarse invocando una causal imputable a la madre trabajadora o persona gestante.

Sala Cuna: las trabajadoras o personas gestantes agrícolas de temporada tienen derecho a sala cuna para sus hijos/as menores de dos años, cuando trabajen en un mismo lugar 20 o más mujeres. Para cumplir con esta obligación, el/la empleador/a tiene la opción de elegir una sala cuna y pagar los gastos, o proporcionar el servicio en instalaciones propias. Los/as empleadores/as cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar uno o más servicios de sala cuna comunes durante la temporada.

A contar del 1 de enero de 2013 tienen derecho a percibir el subsidio de maternidad las mujeres o personas gestantes que, a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, siempre que cumplan con todos los requisitos que se señalan a continuación:

a) Registrar 12 o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo.

b) Registrar 8 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos 24 meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.

c) Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada. El subsidio se otorgará hasta por un máximo de 30 semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto.

Salud y Seguridad: el/la empleador/a deberá entregar gratuitamente los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo -entre otros la vestimenta adecuada a la labor y protector solar-. También está obligado a mantener y proporcionar agua potable para el consumo de sus trabajadores/as. Asimismo, deberá afiliar a los/as trabajadores/as a una mutual o al Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

Cada uno de estos derechos no podrán cobrarse ni descontarse a los/as trabajadores/as. Son de costo del/la empleador/a.

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente
www.direcciondeltrabajo.cl

Instagram @direcdeltrabajo
Twitter @DirecDelTrabajo
Facebook Dirección del Trabajo
YouTube DireccionDelTrabajo

 La Dirección del Trabajo Reduce, Recicla y Reutiliza.

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente
www.direcciondeltrabajo.cl



**TRABAJADORAS
Y TRABAJADORES
AGRÍCOLAS DE
TEMPORADA**





CONTRATO DE TRABAJO

Sin importar en qué trabaje, cómo le paguen o cuánto dure la faena, el/la trabajador/a de temporada deberá contar **siempre** con un contrato de trabajo por escrito en el que se señale lugar y fecha del contrato, se individualice a las partes, se estipulen las funciones, la jornada laboral, la remuneración y el tiempo que prestará servicios el trabajador. Este contrato sólo puede ser modificado por acuerdo de las partes.

Deberá escriturarse en cuatro ejemplares, quedando uno en poder del/la trabajador/a, dentro de los cinco días siguientes a su incorporación. Cuando la duración del contrato sea superior a 28 días, el/la empleador/a deberá enviar una copia a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración.

El contrato de trabajo garantiza:

- Previsión y atención de salud en caso de enfermedad, embarazo, accidente del trabajo -incluyendo los que ocurran en el trayecto de ida y regreso entre el lugar de trabajo y el de habitación- y enfermedades profesionales. Para ello, el/la empleador/a descontará de la remuneración del/la trabajador/a la cotización para salud, y pagará de su cargo las cotizaciones de accidentes y enfermedades profesionales, así como el Seguro de Invalidez y Supervivencia, sin perjuicio de las demás cotizaciones que haya descontado para ingresar a la AFP o IPS.
- Incorporación automática al Seguro de Cesantía, que beneficia a todos/as los/as trabajadores/as con contrato de plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado. Para estos efectos, el/la empleador/a tiene la obligación de cotizar, de su cargo, un 3% de la remuneración imponible.

JORNADA DE TRABAJO

Los/as temporeros/as sólo pueden laborar un máximo de 45 horas en la semana, como jornada ordinaria. Estarán distribuidas en un mínimo de cinco y un máximo de seis días, pudiendo laborar un máximo de 10 horas ordinarias por día, siempre que no se supere el máximo semanal. Se puede trabajar menos de 45 horas semanales como jornada ordinaria, pero no más.

Si el contrato es por jornada ordinaria a tiempo parcial, ésta no podrá exceder de 30 horas semanales.

Si por razones climáticas no se pueden realizar labores, el/la temporero/a tendrá derecho al total de la remuneración en dinero y regalías, siempre que no haya faltado injustificadamente el día anterior.

En estos casos, el/la trabajador/a realizará las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que le encomiende el/la empleador/a, aunque no sean las convenidas en el contrato.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Sólo puede pactarse un máximo de dos horas extraordinarias por día, acordadas para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Esto debe quedar por escrito en un pacto y este acuerdo no podrá exceder de tres meses, pudiendo renovarse por las partes.

Las horas extraordinarias se pagan a quienes tienen sueldo fijo por hora, día, semana o mes, con un 50% de recargo mínimo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

DESCANSOS Y FESTIVOS

- Los/as trabajadores/as tendrán un tiempo para su colación no inferior a media hora diaria, el que no se considerará trabajado para efectos de computar la duración de la jornada ordinaria.
- Los domingos y festivos serán de descanso. Sin embargo, las labores agrícolas de riego y las de siembra o cosecha pueden distribuir la jornada de trabajo en un máximo de seis días, incluyendo los domingos o festivos.
- Quienes participen en dichas actividades tendrán derecho a un día de descanso a la semana en compensación por cada día domingo trabajado, y otro por cada día festivo trabajado. No obstante, al menos dos de estos días de descanso compensatorio, en el respectivo mes calendario, deberán otorgarse en día domingo.
- Esto último no se aplica a contratados por 30 días o menos, y a aquellos/as cuya jornada no sea superior a 20 horas semanales o que

hayan sido contratados exclusivamente para trabajar los días sábados, domingos y festivos.

REMUNERACIONES

El/la empleador/a no puede pactar una suma inferior al Ingreso Mínimo Mensual, a excepción de los menores entre 15 y 18 años que tengan autorización de su representante legal, o de aquellas personas con contratos de aprendizaje.

La remuneración debe pagarse de acuerdo a lo pactado: día, semana, quincena o mes. No podrá pasar de un mes.

Quienes acordaron sueldo por día o trabajan a trato, tienen derecho al pago de semana corrida por los días domingos y festivos de descanso o los días compensatorios de éstos.

La remuneración de los días domingo, festivos o de descanso compensatorio, según corresponda, equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el/la trabajador/a por el número de días en que legalmente le correspondió laborar en la semana.

Cabe señalar que los/as trabajadores/as que pacten un sueldo base mensual y remuneraciones variables, tienen también derecho a semana corrida, la que se calculará exclusivamente sobre las remuneraciones variables.

Si existen saldos de remuneraciones no pagadas, el/la empleador/a deberá depositarlos, dentro de 60 días contados desde el término de los servicios, en la AFP para la cuenta del Seguro de Desempleo del/la Trabajador/a, salvo que éste disponga otra forma de pago, por escrito.

Estas cantidades depositadas serán de libre disposición del/la trabajador/a. El dueño/a de la obra o faena responderá por estos depósitos subsidiariamente por el contratista que no los efectúe.

El empleador/a no puede descontar del sueldo del trabajador/a herramientas perdidas o producción dañada, salvo que exista sentencia judicial que lo autorice.