MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LAS NORMAS DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO.

SANTIAGO, 13 de septiembre de 2011.-

M E N S A J E Nº 186-359/

Honorable Cámara de Diputados:

A S.E. EL PRESIDENTE DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS.

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley destinado a reformar el Código del Trabajo, modificando la actual normativa que regula la actividad de trabajadores y trabajadoras agrícolas, a las necesidades específicas del sector.

I. ANTECEDENTES.

En la cuenta pública del 21 de mayo del año en curso, se señaló que hoy son más de dos millones los compatriotas que viven o trabajan en el campo. Para ellos, la agricultura es mucho más que una actividad económica, es una forma y un estilo de vida, donde se desarrollan nuestras mejores tradiciones, costumbres y valores.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, desde hace algunos años estamos frente a un proceso de profundos cambios en la forma en la que se desarrolla el trabajo. Tal revolución implica que las personas, hoy en día, sienten la necesidad de buscar un equilibrio entre su vida laboral y familiar. En efecto, factores como la incorporación de la mujer al mundo laboral, han

impulsado cambios normativos destinados a ir recogiendo esta realidad.

El mundo agrícola no ha quedado ajeno a este cambio, la participación femenina resulta ser un factor determinante en la mano de obra del sector. De hecho, de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas, durante el año 2010, de un total de 650.000 trabajadores en el punto más alto de la temporada, 198.000 fueron mujeres.

Sumado a estos factores, en el sector agrícola se ha venido dando un fenómeno cada vez más masivo, consistente en la migración de la fuerza laboral desde las localidades rurales hacia la ciudad.

Por consiguiente, entre otras medidas para potenciar a esta actividad, durante la citada cuenta, anunciamos la dictación de un estatuto especial para el trabajador agrícola.

Sobre el particular, cabe destacar que la iniciativa que someto a vuestro conocimiento, se inserta dentro de una política de diálogo social. En efecto, el contenido de esta propuesta fue desarrollado por los propios actores del sector, quienes en un esfuerzo por mejorar la legislación laboral aplicable a su actividad, buscaron soluciones a las dificultades a las que hoy se ven enfrentados diariamente.

Por ende, nuestro Gobierno ha acogido, con la mejor disposición, los planteamientos efectuados por los trabajadores y productores agrícolas, entendiendo que las medidas propuestas surgieron como resultado de un largo trabajo que culmina en los acuerdos que nos fueron presentados.

En síntesis, esta iniciativa demuestra que el consenso y el diálogo son las mejores herramientas en la búsqueda de soluciones a los problemas comunes. Son estos valores los que queremos potenciar al interior de las relaciones laborales, con el objeto de propiciar un clima laboral en

el cual los trabajadores se desenvuelvan plenamente.

II. LA MESA NACIONAL AGRÍCOLA.

Tras diversas instancias previas de diálogo, en el año 2010 se suscribió el Protocolo de Acuerdo para la constitución de la "Comisión Bilateral Nacional Agrícola de Diálogo Laboral y Social" o "Mesa Nacional Agrícola Bipartita". El objeto de dicha Comisión fue "crear condiciones laborales que favorezcan el desarrollo y la productividad de las empresas agrícolas mejorando las condiciones de vida de los trabajadores y empleadores".

Este hecho, refleja un hito de enorme importancia para el referido sector, dado que trabajadores y productores lograron superar sus diferencias, prevaleciendo el consenso y la búsqueda de soluciones a un problema común.

En efecto, la Comisión Bilateral Nacional Agrícola sesionó ininterrumpidamente, en reuniones de carácter mensual, durante todo el año 2010. El resultado de su trabajo se materializó en una propuesta de modificación legal, suscrita por sus integrantes durante el año en curso, la que fue presentada al Ministro de Agricultura y a la Ministra del Trabajo y Previsión Social.

III. OBJETIVO DEL PROYECTO.

El proyecto en análisis tiene por objeto modernizar las normas del Código del Trabajo y actualizarlas a la realidad de la actividad agrícola, pues existe una serie de disposiciones legales que dificultan el desarrollo de la agricultura, normas que exigían una profunda revisión.

Las distintas realidades a las que se ven enfrentados diariamente tanto productores como trabajadores, requieren normas adecuadas a los distintos escenarios de producción, resguardando debidamente los intereses de los trabajadores y promovien-

do, al mismo tiempo, el desarrollo de la agricultura.

IV. CONTENIDO DEL PROYECTO.

1. Reestructuración del actual articulado del Código del Trabajo.

Este proyecto, conforme a la propuesta de la Mesa Agrícola, contempla una restructuración del Capítulo II del Código del Trabajo, a través de la incorporación de nuevas disposiciones o la introducción de reformas en las normas vigentes.

En dicho orden de ideas, cabe precisar que se incorpora la expresión “trabajadora” al citado Capítulo. Con todo, este cambio no implica una diferencia en la aplicación de la legislación del Código del ramo, el cual, por regla general, al utilizar el vocablo “trabajador” o “trabajadores” incluye a todos quienes se desempeñan en una relación laboral.

2. Ámbito de aplicación de la presente modificación.

La Mesa Nacional Agrícola estimó que el estatuto elaborado debía ser aplicable a todos los trabajadores del sector silvoagropecuario; con excepción de aquellas normas que regulan, en específico, la situación de los trabajadores agrícolas de temporada.

3. Discontinuidad de la jornada diaria, en caso que ésta requiera distribución.

Por las características de la actividad agrícola, muchas veces la jornada de trabajo queda subordinada a hechos de la naturaleza que impiden ejecutar una jornada continuada. Tal caso ocurre, por ejemplo, en las lecherías.

En atención a lo expuesto, esta iniciativa permite la división de la jornada

diaria de trabajo. Con todo, en un reglamento se especificarán las condiciones bajo las cuales se hará aplicable la disposición en comento, de manera de resguardar los derechos de los trabajadores.

4. Celebración de pactos colectivos.

Dadas las características especiales de la agricultura, una regulación rígida y estática no da respuesta a uno de los principales obstáculos que enfrenta dicho sector; es por ello que la Mesa Nacional buscó soluciones a dicha problemática a través de la suscripción de pactos colectivos.

Al respecto, cabe tener presente que las diversas expresiones de la actividad silvoagropecuaria se encuentran subordinadas a los vaivenes de la naturaleza y, por lo tanto, cada uno de sus subsectores requiere de una normativa que refleje sus particularidades. En consecuencia, se propone, como alternativa, la posibilidad que las partes de la relación laboral puedan concordar acuerdos, plasmados en pactos colectivos que permitan el desarrollo de su actividad en armonía.

La celebración de dichos pactos podrá referirse a distintas materias, pero estarán sometidos a los siguientes límites:

a. En ningún caso se podrá acordar sobrepasar la jornada ordinaria de trabajo;

b. En materia de descanso semanal también podrán suscribirse estos pactos, pero al menos dos días de descanso en el mes deberán ser domingos, y

c. Si bien se permite llegar a acuerdos sobre las horas extraordinarias, también se establece un límite mensual y semanal a dichas horas.

Además, los pactos colectivos que se celebren sólo tendrán vigencia durante la faena o faenas para la cual sean pactados. Así, en caso de existir una negociación colectiva previa, una vez que el pacto

pierda vigencia, volverá a regir el contrato individual y colectivo vigente, si los hubiese.

En cuanto al procedimiento para acordar dichos pactos, es menester señalar que la Mesa Nacional Agrícola quiso simplificar al máximo los trámites necesarios para su celebración. En consecuencia, basta la remisión del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva.

A su vez, los pactos se celebrarán por el empleador y los sindicatos o grupos de trabajadores, y se aprobarán por la mayoría absoluta de quienes los negocien.

Adicionalmente, se consideró necesario otorgar, sólo durante la vigencia del pacto, fuero a los trabajadores encargados de la negociación.

5. Registro de Trabajadores Agrícolas de Temporada y Pactos colectivos.

Este Registro, administrado por la Dirección del Trabajo, tiene dos objetivos:

a. Constituirá una alternativa a la remisión de una copia del contrato de los trabajadores agrícolas de temporada a la respectiva Inspección del Trabajo, dado que se permite el ingreso de los respectivos datos al mencionado registro, y

b. En este registro se consignarán los pactos colectivos celebrados por el empleador y sus trabajadores.

De esta forma, se aprovecharán las alternativas que la tecnología nos ofrece, reforma que pretende atraer más trabajadores a la formalidad de un contrato de trabajo.

Además, se entregará a la Dirección del Trabajo una herramienta de fiscalización que facilite su labor.

6. Contrato indefinido.

Se establece que, en caso de existir dos o más contratos por faena determinada, que sumen diez o más meses, dentro de un periodo de doce meses, se presumirá que el trabajador ha sido contratado por un período indefinido.

El objeto de esta norma es evitar que los trabajadores sean contratados a través de sucesivos contratos por obra o faena, encubriendo una relación indefinida. Ello, teniendo a la vista las particularidades de la contratación en el área silvoagropecuaria, las que justifican una norma especial como la propuesta.

7. Anualización de rentas.

Para efectos de beneficios o subsidios de origen estatal o municipal o de seguridad social, la remuneración percibida por los trabajadores agrícolas de temporada en los doce meses anteriores, será promediada.

En mérito de lo expuesto, someto a la consideración de esa Honorable Cámara el siguiente:

P R O Y E C T O D E L E Y:

“Artículo único.- Introdúzcase las siguientes modificaciones al Libro I del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Intercálese al epígrafe de su Capítulo II, a continuación de la palabra “trabajadores”, la frase “y trabajadoras”.

2) Modifícase su artículo 87 del siguiente modo:

a) Sustitúyase en su inciso primero la frase “los trabajadores” por la siguiente oración: “al trabajador y trabajadora, en adelante los trabajadores o el trabajador,”.

b) Agrégase en el inciso su primero, a continuación del punto final (.), que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: “Para los efectos del párrafo primero y segundo del presente capítulo, cuando la ley se refiera al trabajador agrícola, se entenderán incorporados los trabajadores que se desempeñen en labores silvoagropecuarias.”.

3) Incorpórase el siguiente artículo 88 bis, nuevo:

“Art. 88 bis.- Las jornadas de trabajo que requieran distribución diaria 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, suscrito además por el Ministro de Agricultura.”.

4) Incorpórese el siguiente Párrafo 2°, nuevo, a continuación del artículo 92, pasando el actual Párrafo 2º a ser 3º:

“Párrafo 2º

De los pactos colectivos para faenas silvoagropecuarias determinadas

Art. 92 ter.- Sin perjuicio de las reglas generales sobre negociación colectiva, los trabajadores comprendidos en este capítulo y su 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 cuente con 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 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 los trabajadores de la faena para la cual se pacta dicho acuerdo.

Las estipulaciones contenidas en estos pactos obligarán a todos los 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, sin perjuicio de los límites que en este capítulo se establecen.

Respecto de los 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 los trabajadores de la respectiva faena involucrados en la negociación, sea que estos se celebren con una organización sindical o con un grupo de trabajadores.

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

a) Si el grupo reúne hasta ocho trabajadores, éstos serán representados por un miembro;

b) Si el grupo reúne entre nueve y veinticuatro trabajadores, la comisión negociadora estará compuesta por tres miembros;

c) Si el grupo reúne entre veinticinco y ciento cuarenta y nueve trabajadores, la comisión negociadora estará compuesta por cinco miembros;

d) Si el grupo reúne entre ciento cincuenta y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, la comisión negociadora estará compuesta por siete miembros, y

e) Si el grupo reúne doscientos cincuenta o más 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 éste 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 los trabajadores señalados en este artículo gozarán de fuero establecido en el artículo 243. Sin embargo y de conformidad al inciso final del artículo 243, el citado fuero los amparará sólo du-

rante la vigencia del respectivo pacto, y cesará de pleno derecho al finalizar su vigencia, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

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 trabajador que se incorpore a la misma faena con posterioridad a la celebración de aquellos, 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, o depositados ante la respectiva Inspección del Trabajo en el mismo plazo.

Art. 92 ter C.- Los pactos colectivos regulados 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 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, y

c) Los 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 los 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 los 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.”.

5) Reemplácese el actual artículo 93 por el siguiente:

“Art. 93.- Para los efectos de este párrafo, se entiende por trabajadores agrícolas de temporada todos aquellos que desempeñen servicios de carácter transitorio o estacional en las distintas faenas que se desarrollan en el proceso de producción silvoagropecuario 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.

Sólo respecto de los trabajadores descritos en este párrafo, y si hubieren prestado servicios continuos o discontinuos para un mismo empleador, en virtud de más de dos contratos por faena agrícola determinada, que sumen diez o más meses dentro de un período de doce meses, contados desde la primera contratación, se presumirá que han sido contratados por una duración indefinida.”.

6) Reemplácese el actual artículo 94 por el siguiente:

“Art. 94.- El contrato individual de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en dos ejemplares, dentro de los diez 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 y Pactos Colectivos, 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, el que podrá ser utilizado por los empleadores agrícolas. Dicho reglamento establecerá la forma en que los empleadores deberán ingresar la información respectiva, las modalidades de suscripción de contrato aceptadas por medios electrónicos y, en general, 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.

La Dirección del Trabajo velará por la privacidad de los datos personales y sensibles contenidos en el Registro y en el Sistema Informático a que se refiere este artículo, y le estará prohibido proporcionar dicha información a terceros; sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley. La publicidad, comunicación o conocimiento de la información disponible en el registro se presumirá que afecta los derechos de las personas, particularmente, la esfera de su vida privada y sus derechos de carácter comercial o económico.”.

7) Agréguese, a continuación del artículo 95 bis, los siguientes artículos 95 ter y 95 quáter, nuevos:

“Art. 95 ter.- La remuneración de un trabajador de temporada, 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 de las remuneraciones o ingresos, al periodo en el cual el trabajador se ha desempeñado laboralmente, o ambos, y para recibir asistencia jurídica y de defensa judicial en los casos en que la ley las otorga; corresponderá a la suma de las remunera-

ciones que ha percibido en los doce meses inmediatamente anteriores, dividida por doce.

Art. 95 quáter.- El contrato deberá contener una estipulación, de común acuerdo, que establezca la forma y plazo en que se pagará al 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 quince días, contado desde la fecha de término de la relación laboral, en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la ley Nº 19.728, salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma, sea 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 señalado en el artículo 88 bis del Código del Trabajo, que se incorpora por esta ley, deberá ser dictado dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este cuerpo legal. Asimismo, el reglamento establecido en el inciso tercero del artículo 94 del referido Código, modificado por esta ley, deberá ser dictado dentro del plazo antes indicado.”.

Dios guarde a V.E.,

SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

FELIPE LARRAÍN BASCUÑÁN
Ministro de Hacienda

EVELYN MATTHEI FORNET
Ministra del Trabajo
y Previsión Social

JOSÉ ANTONIO GALILEA VIDAURRE
Ministro de Agricultura