Establece una regulación especial para el contrato de trabajo de temporada
Boletín N° 7115-13

El Código del Trabajo define en el párrafo 2 del título 20 del Capítulo II en los artículos 93 y siguientes una serie de normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada.

Según el artículo 93, se entiende por trabajadores agrícolas de temporada, "todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines”

Según este artículo son trabajadores de temporada aquellos que desarrollen algunas de las siguientes actividades:

Actividades de cultivo de tierra

Comerciales o industriales derivadas de la agricultura

En aserraderos y plantas de explotación de madera y otras atines

Ahora bien en los artículos siguientes se establecen una serie de normas que se adecuan a la realidad en que se efectúan estas labores transitorias, muchas de las cuales carecen de la debida protección legal en las normas generales del Código del Trabajo.

La primera modificación dice relación con que el contrato de trabajo debe escriturarse para estos trabajadores en cuatro ejemplares dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador

Otra norma especial dice relación con los saldos de remuneración que no hayan sido pagados al trabajador, puesto que para estos trabajadores los empleadores deberán depositarlos, dentro del plazo de 60 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 el trabajador disponga por escrito de otra forma.

Por otro lado, en el artículo 95 se establecen una serie de garantías especiales para este tipo de trabajadores que dicen relación la obligación del empleador de proporcionar al 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 así como también la obligación del empleador de proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos.

Por último, en los últimos incisos del artículo 95 se establecen obligaciones sobre información y protección para los trabajadores tengan contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, así como también la obligación del empleador de proporcionar los medios de movilización necesarios para estos trabajadores

La recientemente descrita regulación del trabajador temporero desde hace bastante tiempo ha sido superada por toda una nueva realidad que ha tornado a los 5 artículos del Código del trabajo al interior de la regulación del contrato especial de trabajadores agrícolas en una legislación insuficiente, precaria y que exclusiva.

Esta realidad ha sido muy bien diagnosticada por las conclusiones de la mesa agrícola de finales del año 2007.

La denominada Mesa Agrícola, estuvo compuesta en su origen, por las Subsecretarías del Trabajo y de Agricultura, la Dirección del Trabajo, empresarios y trabajadores,

quienes expresaron su interés por elaborar un estatuto especial para temporeras y temporeros.

Dentro de los principales temas a abordar, según el informe de esta mesa, están:

-Definición de trabajador temporal.

-Previsión Social y de salud efectiva y permanente: Por la temporalidad de sus actividades las cotizaciones no les alcanzan para jubilar y junto con ello mejorar el acceso a la salud.

-Protección Laboral: en cuanto a sindicalización la negociación colectiva y formalidad de la contratación.

-Subsidios y bonos: Crear políticas públicas y mejorar los accesos a beneficios estatales para sector rural en esto es interesante la propuesta de la creación de un bono de sala cuna para las trabajadoras temporeras como modalidad de cumplimento de la obligación de empleador de proveer de salas cunas cuando tiene 20 o más trabajadoras contratadas temporeras.

-Flexibilización del el acceso al seguro de cesantía para adecuarlo con las características del sector.

-Subcontratación y provisión de mano de obra de manera que la figura del suministro de servicios transitorios sea aplicable en la agricultura.

-Establecimiento de Jornadas especiales de trabajo pactadas entre trabajador y empleador.

En virtud de todas estas demandas que demuestran la urgente necesidad de legislar en Forma profunda el trabajo temporal en nuestro país es que este proyecto de ley viene en proponer una primera modificación que pretende abrir la discusión legislativa del trabajo temporal

Es por esto que proponemos crear un capítulo especial dentro del Código del Trabajo, dentro de la regulación de los contratos especiales y que se denomine del "Contrato del Trabajador Temporal".

Además se propone una nueva definición del trabajador temporal en el cual se incluyen a un nuevo grupo de de trabajadores que no están contemplados en la definición actual, pero que sin embargo desarrollan labores de carácter temporal, como son los trabajadores de plantas pesqueras.

Esto sin perjuicio de que en la discusión se puedan agregar otro tipo de trabajadores no contemplados actualmente y sin perjuicio también de perfeccionar la definición según los criterios aportados por la Mesa Agrícola.

Respecto al actual articulado del Código del Trabajo en torno al trabajador temporal, en este proyecto no proponemos ninguna modificación, así corno tampoco incorporamos ninguna de las medidas propuestas por la Mesa Agrícola, pero sabemos que sin duda que en la discusión deberán discutirse modificaciones al los artículos existentes, y la incorporación de otros nuevos, además de la modificación de otras leyes en especial las que dicen relación con el seguro de cesantía y la salud y previsión de estos trabajadores.

Por las razones anteriores es que venirnos en presentar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo Único: incorpórese en el Titulo II del libro Primero del Código del Trabajo el siguiente capítulo VIII nuevo

CAPÍTULO VIII "Del contrato de trabajador de temporada"

Artículo 152 quarter: Se entiende por trabajadores de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura, en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines y en actividades de transformación de productos de cualquier especie hidrobiológica mediante el procesamiento parcial de éstos.

Artículo 152 quater b. El contrato de los trabajadores de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.

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.

En el caso de existir saldos de remuneración que no hayan sido pagados al trabajador, los empleadores deberán depositarlos, dentro del plazo de 60 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 el trabajador disponga por escrito de otra forma. Los dineros depositados conforme a este inciso serán siempre de libre disposición para el trabajador. Los mandantes responderán de estos pagos de conformidad a lo establecido en los artículos 64 y 64 bis.

Articulo 152 quater c. En el contrato de los trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al 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 los 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 adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

Asimismo, el empleador deberá prestar al 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 al 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.

Artículo 152 quater d. 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.