BOLETIN N° 7976-13-1

INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LAS NORMAS DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS ESTABLECIDAS EN EL CODIGO DEL TRABAJO.

HONORABLE CAMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, que modifica las normas de los trabajadores agrícolas establecidas en el Código del Trabajo.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña Evelyn Matthei Fornet, el señor Ministro de Agricultura, don Luis Mayol Bouchon, el señor Subsecretario de Previsión Social, don Augusto Iglesias Palau, el asesor de legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Del Río Correa y los asesores legislativos del Ministerio de Agricultura, señores Andrés Meneses Pastén y Sergio Soto Nuñez.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

La iniciativa tuvo su origen en un Mensaje de S.E. el Presidente de la República y se encuentra sin calificación de urgencia.

2.- Discusión general.

El proyecto fue aprobado, en general, por 8 votos a favor, 1 en contra y 2 abstenciones.

(Votaron a favor la señora Nogueira, doña Claudia, y los Diputados señores Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Jiménez, don Tucapel; Monckeberg, don Cristián; Sabag, don Jorge (en reemplazo de la señora Goic, doña Carolina) y Salaberry, don Felipe. En contra lo hizo la señora Muñoz, doña Adriana. Se abstuvieron la señora Vidal, doña Ximena y el señor Andrade, don Osvaldo).

3.- Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.

A juicio de vuestra Comisión, el texto del proyecto en informe no contiene normas orgánicas constitucionales o que requieran ser aprobadas con quórum calificado.

4.- Diputado Informante.

La Comisión designó al señor **Barros,** don Ramón, en tal calidad.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

El proyecto que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social somete a vuestro conocimiento apunta a reformar el Código del Trabajo, modificando la actual normativa que regula la actividad de los trabajadores y trabajadoras agrícolas, a las necesidades específicas del sector.

1.- Consideraciones preliminares.-

Señala el Mensaje que en la cuenta pública del 21 de mayo del año 2011, rendida por S.E. el Presidente de la República, 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.

Agrega que, 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, añade, factores como la incorporación de la mujer al mundo laboral, han impulsado cambios normativos destinados a ir recogiendo esta realidad.

En seguida, hace presente que 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.

Señala, asimismo que, 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, S.E. el Presidente de la República anunció la dictación de un estatuto especial para el trabajador agrícola.

Sobre el particular, agrega, cabe destacar que la iniciativa que se somete a conocimiento de esta Cámara, 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, expresa, el Supremo 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 les fueron presentados.

En síntesis, concluye, 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 se quieren potenciar al interior de las relaciones laborales, con el objeto de propiciar un clima laboral en el cual los trabajadores se desenvuelvan plenamente.

Agrega el Mensaje que, 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, señala, 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, añade, 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.

Dicha Comisión, concluye, sesionó ininterrumpidamente, en reuniones de carácter mensual, durante todo el año 2010 y 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.

2.- <u>Marco normativo actual.-</u>

El Código del Trabajo en su Libro I, Capítulo II, establece las normas por las cuales se regirá el contrato de los trabajadores agrícolas, disponiendo en su Párrafo 1° las normas generales que se les aplicarán y, en su Párrafo 2° las normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada.

Para una adecuada comprensión del proyecto, se transcriben a continuación dichas normas:

CAPITULO II

Del Contrato de Trabajadores Agrícolas

Párrafo 1°
Normas generales

Artículo 87.- Se aplicarán las normas de este capítulo a los 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 aquellos trabajadores que se encuentren empleados 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 trabajadores agrícolas los que 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.

Artículo 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.

Artículo 89.- Los 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, los 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.

Artículo 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.

Artículo 91.- La remuneración de los 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 sufriere por reajustes legales o convencionales o por diferentes avaluaciones 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.

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.

Artículo 92.- En el contrato de los trabajadores permanentes, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador 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 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 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.

Artículo 92 bis.- Las personas que se desempeñen como intermediarias de 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 477.

Cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de 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 2°

Normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada

Artículo 93.- Para los efectos de este párrafo, 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.

Artículo 94.- El contrato de los trabajadores agrícolas 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 remuneraciones 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.

Artículo 95.- 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 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.

3.- Derecho comparado.-

Según un estudio realizado por la Biblioteca del Congreso Nacional, en los países como Argentina y México, donde las leyes laborales contemplan una regulación expresa para los trabajadores agrícolas no temporeros, ellas se refieren especialmente a la duración del contrato y a la remuneración de los trabajadores, como por ejemplo:

3.1.- Argentina.-

El Título I de la Ley sobre Régimen Nacional del Trabajo Agrario, regula las condiciones de trabajo del trabajador agrario permanente y se refiere, entre otros temas, a jornada de trabajo, descansos, remuneraciones, estabilidad en el empleo, terminación del contrato. El Título III establece disposiciones generales dentro de las que se encuentran tratados los organismos fiscalizadores, la documentación laboral, los

privilegios del trabajador (para su protección) y las sanciones para el incumplimiento.

3.2.- México.-

El Capítulo VIII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, regula la situación de los trabajadores de campo. La norma establece una presunción de contrato indefinido, un mecanismo especial de remuneración y las obligaciones y deberes del patrón. En las demás materias, se rige por las reglas generales del contrato de trabajo.

4.- Objetivo del Proyecto.-

Señala el Mensaje que 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.

Agrega que 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 promoviendo, al mismo tiempo, el desarrollo de la agricultura.

5.- Contenido del Proyecto.-

El contenido del proyecto en Informe, presentado por S.E. el Presidente de la República con fecha 4 de octubre de 2011, fue modificado durante su tramitación por el propio Ejecutivo a través de una indicación presentada con fecha 14 de enero de 2013, sin perjuicio de las formuladas por los integrantes de esta instancia durante su discusión particular.

Su contenido original era el siguiente:

5.1.- 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.

5.2.- 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.

5.3.- 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.

5.4.- 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.

5.5.- 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.

5.6.- 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.

5.7.- 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.

Para tales efectos el proyecto se encuentra estructurado en un artículo único que contiene 7 numerales y un artículo transitorio.

III.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley Nº 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto es modificar las normas del Código del Trabajo que rigen el trabajo de los trabajadores agrícolas. Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto aprobado por vuestra Comisión en un artículo único y uno transitorio.

IV.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni que requieran ser aprobadas con quórum calificado.

V.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISION.

Vuestra Comisión, además de los representantes del Ejecutivo señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña Evelyn Matthei Fornet, señor Subsecretario del Previsión Social, don Augusto Iglesias Palau, señor Asesor de esa Secretaría de Estado, don Francisco Del Río Correa, recibió a los señores don Eduardo Riesco Salvo, Fiscal de la Sociedad Nacional de Agricultura; don Enrique Mellaso Espinoza, Presidente de la Confederación Nacional El Triunfo Campesino; don Orlando Contreras Hernández, Vicepresidente de la Confederación El Triunfo Campesino; don Rigoberto Turra Paredes, Presidente del Movimiento Unitario Campesino, don Segundo Steilen Navarro, Presidente de la Confederación Nacional Campesina; don José Antonio Walker Prieto, Presidente de FEDEFRUTA; don Juan Carlos Sepúlveda Meyer, Gerente General de dicha Federación; don Ronald Bown Fernández, Presidente de ASOEX; don Rodrigo Muñoz Rubilar, Secretario Ejecutivo de la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola; don Adolfo Ochagavía Vial, Presidente Comité Palta Hass; don Eduardo Schwerter Añazco, Presidente de FEDELECHE; doña Ana María Diaz Muñoz, Abogada, Académica de Derecho Laboral y

Directora de Docencia de Pregrado de la Universidad del Desarrollo; doña Florencia Aróstica Cordero, Presidenta de ANAMURI; doña Sandra Trafilaf Yáñez y doña Sandra Galdámez Castro, dirigentas de dicha organización; doña Pamela Caro Molina, Asistente Social del Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM); doña María Ester Feres Nazarala, Abogada y ex Directora del Trabajo.

VI.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, el proyecto en Informe no requiere ser conocido por la Comisión de Hacienda, por no tener incidencia en materia financiera y presupuestaria del Estado.

VII.- DISCUSION GENERAL

El proyecto en informe fue **aprobado en general**, por vuestra Comisión, en su sesión ordinaria de fecha 22 de enero del año en curso, con el voto favorable (**8**) de la Diputada señora Nogueira, doña Claudia, y de los Diputados señores Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Jiménez, don Tucapel; Monckeberg, don Cristián; Sabag, don Jorge (en reemplazo de la señora Goic, doña Carolina) y Salaberry, don Felipe. En contra (**1**) lo hizo la señora Muñoz, doña Adriana, y se abstuvieron (**2**) la señora Vidal, doña Ximena y el señor Andrade, don Osvaldo.

En el transcurso de su discusión general, que estuvo marcada por dos diferentes etapas, el Ejecutivo, primeramente, tanto a través de la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña Evelyn Matthei Fornet, como del Subsecretario de Previsión Social, don Augusto Iglesias Palau, además de refrendar los fundamentos contenidos en el Mensaje que dio origen a este proyecto en informe, hicieron hincapié en que el proyecto que presenta el Ejecutivo fue desarrollado prácticamente en su totalidad en base a los acuerdos entre trabajadores y empleadores, en la denominada “Mesa Agrícola”.

Hicieron presente, en la sesión celebrada con fecha **11 de octubre de 2011** que, en primer lugar, el proyecto incorpora el concepto de “trabajadora”. Este reconocimiento, explicaron, no implica una diferencia en la aplicación de la legislación, dado que el vocablo “trabajador” se entiende es inclusivo del sexo masculino como del femenino.

Por otro lado, señalaron que el proyecto contempla una restructuración del capítulo II del Código del Trabajo. No obstante, se han mantenido una serie de normas que no fueron modificadas por el trabajo de la Mesa Nacional.

Respecto al ámbito de aplicación, expresaron que la Mesa Nacional Agrícola, señaló que es su intención que el proyecto de ley

sea aplicable a los trabajadores del sector silvoagropecuario, con excepción de las normas que se aplican a los trabajadores agrícolas de temporada.

Agregaron que, en otro orden de ideas, el proyecto establece la discontinuidad de la jornada diaria, en caso que requiera distribución. Esta norma pretende solucionar una de las dificultades que enfrentan los trabajadores y productores del sector silvoagropecuario. Por las características de esta actividad, muchas veces la jornada de trabajo queda subordinada a hechos de la naturaleza, que impiden tener una jornada continuada. Tal caso ocurre, por ejemplo en el sector de la lechería. Sin embargo, la aplicación de este artículo, queda sujeto a la dictación de un reglamento en el cual se regularán las condiciones bajo las cuales se hará aplicable esta disposición, resguardando los derechos de los trabajadores.

Asimismo, hicieron presente, que una de las modificaciones más sustanciales que presenta el proyecto ley radica en la celebración de pactos colectivos de trabajadores y trabajadores tanto agrícolas permanentes como de temporada. Dadas las características especiales de la agricultura, establecer una regulación rígida y estática, no remediaría el problema que llevó a la Mesa Nacional Agrícola a buscar soluciones.

Señalaron, además, 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 reglamentación que refleje, con criterio de realidad, sus particularidades. Es por ello, que se busca como alternativa, la posibilidad que trabajadores y trabajadoras puedan en conjunto a su empleador, buscar las soluciones que permitan un desarrollo de la actividad en armonía. Así, replicando el exitoso ejemplo del acuerdo logrado en la Mesa Nacional Agrícola, se busca que sea el diálogo y el consenso los que primen en estos pactos.

Expresaron, del mismo modo, que la celebración de dichos pactos, puede referirse a distintas materias, pero están sometidos a los siguientes límites:

a.- En ningún caso se puede sobrepasar la Jornada Ordinaria de Trabajo.

b.- Al menos dos días de descanso en el mes, deben ser domingos;

c.- Se establece un límite mensual a las horas extraordinarias que se pueden pactar por sobre el límite legal, estableciéndose al efecto, una bolsa mensual de horas extraordinarias.

Agregaron que los pactos colectivos, rigen con preferencia a la actual legislación y sólo tendrán vigencia durante la faena o faenas para la cual fuesen pactados. Así, en caso de existir una negociación colectiva previa, ella no podrá verse alterada a través del pacto, y una vez que éste pierda vigencia, se vuelve a su contrato individual y colectivo vigente, si los hubiere.

En cuanto al procedimiento para acordar dichos pactos, expresaron que la Mesa Nacional Agrícola quiso simplificar al máximo los

trámites necesarios para su celebración, simplificando el procedimiento de negociación, bastando la remisión del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva.

Añadieron que los pactos se celebrarán por el empleador con sindicatos o grupos de trabajadores y se aprobarán por mayoría absoluta de quienes negocien.

Adicionalmente, manifestaron, se consideró necesario otorgar, sólo durante la vigencia del pacto, fuero a los trabajadores encargados de la negociación, permitiéndoles monitorear el cumplimiento del mismo. Sin embargo, dicho fuero cesa de pleno derecho y sin necesidad de desafuero, al momento de extinguirse el pacto, pues su razón de ser se extingue junto con el pacto.

Por otra parte, señalaron, el proyecto contempla un Registro de Trabajadores Agrícolas de Temporada y Pactos Colectivos, el cual tiene los siguientes objetivos: Se permite, como alternativa a la remisión de una copia del contrato de los trabajadores agrícolas de temporada a la respectiva Inspección del Trabajo, el ingreso de los respectivos datos al registro electrónico que administrará la Dirección del Trabajo. Asimismo, en este registro se consignarán los pactos colectivos celebrados por el empleador y sus trabajadores.

Adicionalmente, expresaron, 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 entenderá existe un contrato de trabajo 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.

Finalmente, hicieron presente, que para efectos de beneficios o subsidios de origen estatal o municipal o de seguridad social, la remuneración percibida, será promediada en doce meses.

En dicha sesión, la señora **Muñoz**, doña Adriana, manifestó su preocupación por que la organización ANAMURI no fuera invitada a formar parte de esta Mesa Agrícola y de este Acuerdo alcanzado por diferentes organizaciones de trabajadores de dicho sector. Asimismo, algunos otros señores Diputados, como el señor **Monckeberg**, don Nicolás; el señor **Kort**, don Issa; el señor **Saffirio**, don René, manifestaron su preocupación respecto de la anualización de las rentas para efectos de beneficios o subsidios de origen estatal o municipal o de seguridad social; la ausencia en el proyecto de normas que regulen la situación de los contratistas que se dedican a ofertar mano de obra a las grandes empresas; la calidad de colegislador que estaría asumiendo la llamada “mesa agrícola”; el concepto de “pacto colectivo” creación jurídica de la cual se desconocen sus alcances, respectivamente. Por su parte el señor **Andrade**, don Osvaldo, hizo presente que, a su juicio, hubiese sido preferible mejorar el actual sistema de negociación colectiva estableciendo ciertas normas particulares que beneficiaran al mundo agrícola.

En la sesión de fecha **18 de octubre de 2011**, la Comisión recibió en audiencia a los señores Eduardo Riesco Salvo, Fiscal de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA); Orlando Contreras Hernández, Vicepresidente de la Confederación el Triunfo Campesino; Rigoberto Turra Paredes, Presidente del Movimiento Unitario Campesino y Segundo Steilen Navarro, Presidente de la Confederación Nacional Campesina, ambos además Presidente y Director, respectivamente, del Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH).

El señor **Riesco** señaló que para la SNA es materia de enorme satisfacción aquello logrado por la mesa agrícola que deja atrás la antigua y sobrepasada filosofía de la lucha y da paso a una nueva era de diálogos, acuerdos y soluciones.

Agregó que los conceptos centrales de la negociación están basados en el principio de que una buena relación laboral entre empleadores y trabajadores agrícolas es aquella que favorece a ambas partes y se desarrolla en el marco de una legislación que, sin desconocer derechos fundamentales de los trabajadores, permite aprovechar las condiciones naturales propias de la agricultura en pos de una mayor productividad que determine mayores ingresos para las partes del contrato de trabajo y el consiguiente mejoramiento de la calidad de vida.

Asimismo, el señor Riesco señaló que el clima, la naturaleza cíclica de los cultivos, el apremio del tiempo de recolección o cosecha y otros factores concomitantes como son las distancias, la conectividad, el abastecimiento, la forma de vida, entre otras, hacen que el trabajo agrícola se realice en condiciones distintas al trabajo urbano y ello determina la necesidad de contar con normas laborales adecuadas, distintas a las que actualmente contiene el Código del Trabajo, las cuales resultan absolutamente ineficientes.

Respecto del artículo 88 bis, que se incorpora al Código del Trabajo, señaló que él emana de la realidad del trabajo rural, donde la jornada de trabajo casi siempre requiere una distribución diaria ya sea por el tipo de actividad desarrollada, por el clima, por las condiciones del huerto, entre otras. De tal manera, es una flexibilidad que se ha considerado indispensable incorporar, lo cual corresponde un acuerdo entre empleador y trabajador, tomando en consideración las circunstancias particulares en cada caso.

Por otro lado, aclaró que el reglamento sólo deberá referirse a las formas en que se aplicará esta norma por las partes una vez que convengan en una distribución especial de jornada. Esto no significa sobrepasar las disposiciones legales en la materia, sino una alternativa a las partes para convenir libremente el establecimiento de una jornada distinta de trabajo según las condiciones particulares en cada caso, por ejemplo, una cosecha que debe hacerse a determinada hora.

Asimismo, indicó que las normas sobre el pacto colectivo también permiten convenir sobre la distribución de la jornada de trabajo.

Concluyó señalando que bajo estas condiciones excepcionales de trabajo, la mesa agrícola arribó al proyecto que hoy se somete a la discusión del Parlamento y que la SNA solicita respetuosamente sea aprobado, ya que contiene las principales y más urgentes necesidades del mundo agrícola, las cuales se concentran íntegramente en un documento que queda a disposición de las señoras y señores Diputados en Secretaría de la Comisión.

El señor **Steilen** recalcó la importancia del proyecto y destacó que se establezca el concepto de trabajadoras y se incluya aquellos trabajadores que desarrollen labores silvoagropecuarias.

Asimismo, destacó el valor de los nuevos pactos colectivos que el proyecto establece respecto de cada faena, o 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, aforando a quienes representen a dichos trabajadores.

Respecto al nuevo artículo 88 bis, subrayó la importancia de permitir jornadas de trabajo fraccionadas en atención al tipo de actividad desarrollada y demás particularidades inherentes al trabajo agropecuario, en el caso de que los actores se pongan de acuerdo y que se cumpla con los requisitos que establezca un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte, el expositor estimó que el hecho de dividir las remuneraciones por 12 meses es un paso importante en defensa de los trabajadores en el sector agropecuario que esencialmente trabajan por temporadas y que no cuentan con una remuneración estable.

En dicha sesión, los señores **Bertolino** y **Kort** destacaron el dialogo creado entre los trabajadores y empleadores, a través de la mesa agrícola, e invitaron a los señores Diputados a hacerse cargo de estas negociaciones como Parlamento. Estimaron, asimismo, que este ejercicio, basado en el dialogo, debería replicarse en otros sectores productivos. Por otra parte, estimaron conveniente establecer una regulación diferenciada que permitan atender las distintas complejidades de ciertos rubros económicos.

En la misma sesión, el señor **Andrade** coincidió con los señores Bertolino y Kort, recordando que ya existe un estatuto especial respecto a los trabajadores de líneas aéreas. Por otra parte, celebra la disposición contenida en el nuevo artículo 92 ter que permite que las negociaciones se desarrollen por un grupo de trabajadores a falta de organizaciones sindicales, especialmente en la medida en que dichos grupos

negociadores representen a la mayoría absoluta de los trabajadores que concurran al pacto.

No obstante, manifiestó su preocupación por las 3 clasificaciones de trabajadores que contempla el proyecto. Agregó que el texto se refiere a trabajadores agrícolas, trabajadores agrícolas de temporada y trabajadores silvoagropecuarios, lo cual podría producir conflictos de interpretación, por ejemplo, que los pactos colectivos sean solo respecto de éstos últimos, por cuanto el título del párrafo 2° se refiere a “los pactos colectivos para faenas silvoagropecuarias determinadas”, entendiendo que este no ha sido el espíritu del legislador.

En otro orden de ideas, criticó que el artículo 88 bis, que establece la adaptabilidad de las jornadas de trabajo no esté incluido dentro del párrafo 2°, que establece los pactos colectivos, por cuanto esta ubicación de la norma parecería indicar que la adaptabilidad es una modalidad de pacto individual entre trabajador y empleador y no respecto de un grupo de trabajadores. Asimismo, cuestionó que sea un reglamento el instrumento encargado de regular la adaptabilidad de la jornada, comprendiendo que la jornada es materia de regulación legal.

En la sesión celebrada el **8 de noviembre de 2011**, la Comisión recibió a los señores José Antonio Walker Prieto, Presidente de FEDEFRUTA; Juan Carlos Sepúlveda Meyer, Gerente General de FEDEFRUTA; Ronald Bown Fernández, Presidente de ASOEX; y Rodrigo Muñoz Rubilar, Secretario Ejecutivo de la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola.

El señor **Bown** destacó que el proyecto de ley fue construido conjuntamente con el sector laboral con el objeto de buscar fórmulas que permitiesen dar solución a una serie de problemas propios de la actividad, como por ejemplo, escasez de mano de obra, falta de fidelización de los trabajadores, entre otros.

Agregó que el proyecto de ley tiende a la dignificación de los trabajadores quienes contarían con la posibilidad de negociar sus condiciones laborales, a través de los pactos colectivos.

Destacó, asimismo, que el proyecto considere la situación remuneracional del temporero agrícola, quien durante algunos meses goza de una remuneración adecuada, sin embargo, durante algunos otros sencillamente no reportan ingresos, precisamente por el carácter estacional de la actividad. Esta situación produce que en algunas ocasiones se les excluya de ciertos beneficios sociales por considerar las remuneraciones de los últimos meses, coincidiendo éstos con los de mayores ingresos. Esta situación se encuentra recogida y solucionada por el proyecto permitiendo que la remuneración anual del temporero sea considerada parcelada en 12 meses.

El señor **Walker** estimó que el mayor problema que tiene la fruticultura es la escasez de mano de obra para cosechar las 274

millones de cajas que Chile exporta. En este contexto, el proyecto de ley consiste en un gran acuerdo con los trabajadores agrícolas a fin de profesionalizar y dignificar su actividad, estableciendo mejores condiciones laborales e introduciendo el concepto de responsabilidad social empresarial, con el objeto de reencantar al temporero y evitar que busque mejores oportunidades laborales en la ciudad.

El señor **Muñoz** resaltó que la legislación actual no permite efectuar una negociación entre trabajadores y empresarios. Si bien está establecida, no tiene aplicación práctica, y por ello, los trabajadores agrícolas han querido, dentro de las negociaciones de la mesa frutícola, potenciar el aspecto de sindicalización, la posibilidad de negociar y efectuar pactos, en primer término a través de los sindicatos, y en su defecto, por medio de los mismos trabajadores afectados por dichos acuerdos. En su opinión, la necesidad de pactar surge debido a que hoy el Código del Trabajo tiende a regular las relaciones laborales desde una mirada urbana, desatendiendo las necesidades del campo y la realidad de la actividad agrícola y frutícola.

Terminadas las exposiciones de sus invitados, el señor **Kort** coincidió con la urgente necesidad de actualizar la normativa laboral agrícola, adaptándola a la realidad rural y estacional de la actividad. Por otro lado, preguntó respecto del porcentaje de trabajadores agrícolas empleados por empresas contratistas.

Del mismo modo, el señor **Bertolino** preguntó la opinión de los invitados en relación con la flexibilización de la disposición que sólo permite tener un 15% de trabajadores extranjeros en época de cosecha o por zonas. Por otro lado, estimó que la transformación del contrato en indefinido debería ser una decisión propia del trabajador y no sencillamente por el transcurso del tiempo, por cuanto el trabajador podría tener mejores oportunidades laborales desarrollando una actividad de forma esporádica y en distintos predios.

Asimismo, el señor **Andrade** solicitó una explicación respecto a que el proyecto de ley se refiera a 3 estatutos distintos, 3 distintos tipos de trabajadores: trabajadores agrícolas permanentes, trabajadores de temporada y trabajadores silvoagropecuarios, preguntando si deben entenderse como lo mismo. Por otra parte, cuestionó la existencia del artículo 88 bis nuevo por cuanto se trata de un acuerdo o relación individual entre empleador y trabajador, siendo inconsecuente con el resto del articulado que introduce la figura del pacto colectivo.

Por su parte, el señor **Monckeberg**, don Nicolás, preguntó acerca de si existe alguna razón para establecer un plazo de 10 meses para constituir un contrato indefinido.

Igualmente, el señor **Saffirio** manifestó su preocupación por la falta de precisión de la nueva figura jurídica del “pacto colectivo” y advirtió que podría dar paso a problemas interpretativos.

Por último, la señora **Muñoz,** doña Adriana, manifestó su preocupación por el contenido del nuevo artículo 88 bis que traspasaría la regulación de la jornada de trabajo a un reglamento.

En respuesta a dichas inquietudes, el señor Walker señaló que las empresas contratistas están siendo reemplazados por agrupaciones de trabajadores que se han constituido como microempresarios, quienes ofrecen sus servicios de manera conjunta.

Respecto al límite de 15% de trabajadores extranjeros, estimó que su modificación sería beneficiosa para la industria que en la actualidad lamenta la carencia de mano de obra. Asimismo, afirmó que las grandes potencias agroindustriales no cuentan con restricciones legales al empleo de extranjeros.

Por otra parte, afirmó que las 37 labores que requiere la manzana para que esté en condiciones de ser exportada, siendo este producto el que requiere de mayor cantidad de procesos, coincide con los 10 meses que exige la ley para constituir la relación laboral indefinida.

En relación a la consulta del señor Andrade, expresó que efectivamente existen distintos tipos de temporeros: trabajadores agrícolas de planta, trabajadores agrícolas propiamente temporales o por faenas determinadas y los trabajadores silvoagropecuarios.

Respecto al pacto colectivo, el señor Walker estimó que corresponde a una forma de suplir la ausencia de negociación colectiva en la agricultura.

Por su parte, el señor **Bown** señaló que lo ideal sería tener un 100% de contratación nacional; sin embargo, esto es sencillamente imposible y los trabajadores extranjeros no sólo son parte de la realidad agrícola sino que son necesarios. Respecto a una eventual modificación al porcentaje máximo de extranjeros expresó que podría ayudar a la escasez de mano de obra, pero que habría que hacerlo en función de las particularidades regionales y de cada actividad.

Por último, el señor **Muñoz** indicó que por regla general rige el Código del Trabajo, un cuerpo normativo diseñado, en su opinión, para las necesidades del mundo urbano. En virtud de su aplicación, los trabajadores permanentes tienen acceso a una negociación reglada que conduce a un contrato o convenio colectivo; sin embargo, esta realidad sencillamente no es aplicable a la realidad de los temporeros. He ahí, agregó, la necesidad de que este proyecto contemple el pacto colectivo, una especie de negociación colectiva que se adapte a las particularidades del mundo agrícola.

En su sesión celebrada el día **29 de noviembre de 2011**, la Comisión recibió a la señora Ana María Díaz Muñoz, Directora de Docencia de Pregrado de la Universidad del Desarrollo, quien expuso en base a un documento PowerPoint que queda a disposición de las señoras y señores Diputados en la Secretaría.

En dicho documento la señora Díaz señaló que el proyecto tiene por objeto modernizar las normas del Código del Trabajo, actualizándolas a la realidad agrícola, estableciendo normas adecuadas a los distintos escenarios de producción, resguardando los intereses de los trabajadores y promoviendo el desarrollo de la agricultura. En este contexto, agregó, el proyecto contempla la discontinuidad de la jornada diaria (art.88 bis) en ciertos casos; los pactos colectivos para faenas silvoagropecuarias determinadas; y, nuevas normas para trabajadores agrícolas de temporada.

Respecto a quienes pueden celebrar pactos colectivos, señaló que a través del proyecto se incorpora un nuevo párrafo 2° (que regula los pactos colectivos) y el actual párrafo 2° que contiene las normas sobre trabajadores agrícolas de temporada, pasa a ser tercero; sin embargo, añadió, nada hay en el párrafo 3° que permita hacer aplicables las normas de los pactos colectivos a estos trabajadores, por ende, debe deducirse que estos pactos sólo pueden celebrarlos los trabajadores agrícolas con contrato indefinido y que los trabajadores de temporada deberían regirse por el actual artículo 314 bis, lo cual parece no ser acorde al espíritu del proyecto.

Por otra parte, expresó que el proyecto establece que “para los efectos del párrafo primero y segundo (Normas Generales y De los Pactos Colectivos para faenas silvoagropecuarias determinadas), cuando la ley se refiera al trabajador agrícola, se entenderán incorporados los trabajadores que se desempeñen en labores silvoagropecuarias” En este sentido, afirmó que cabe preguntarse si efectivamente la calidad de trabajadores agrícolas es distinta a la de los trabajadores silvoagropecuarios, y de no ser así, sugiere que el proyecto se refiera consistentemente a uno u otro.

Asimismo, manifestó que el nombre del nuevo párrafo 2°, al aludir a “faenas silvoagropecuarias determinadas” plantea también problemas. Agregó que si el concepto “trabajadores silvoagropecuarios” es una categoría diferente, que “se entienden incorporados en la expresión genérica de “trabajadores agrícolas” se preguntó si habría que concluir que el Párrafo 2°, que se refiere a los pactos colectivos para faenas silvoagropecuarias, no se aplica a los trabajadores agrícolas en general. De tal forma, sugirió modificar el título del nuevo párrafo 2° de la siguiente manera: “De los pactos colectivos para faenas agrícolas y silvoagropecuarias determinadas” o bien, sólo “De los pactos colectivos para faenas agrícolas” ya que en este concepto se entiende incorporado el de faenas silvoagropecuarias.

Por otra parte, hizo presente que el concepto de “faena” no está definido en el Código y esa expresión no implica por sí misma que el servicio sea transitorio o de temporada, lo cual podría interpretarse como que estos pactos podrían referirse a faenas permanentes, por ejemplo, en un predio en que, además de otras, se desarrollan faenas vitivinícolas. Por ello, la expositora sugirió que la frase aluda específicamente a “faenas agrícolas silvoagropecuarias determinadas y de temporada”.

En otro orden de ideas, la expositora apreció una dificultad referida a la inexistencia de un número mínimo de trabajadores para negociar el pacto. En efecto, añadió, el artículo 92 Ter A, letra a) sólo se refiere a “Si el grupo reúne hasta ocho trabajadores”, con lo que se rompe el sistema de negociación regulado en el Código que, cuando otorga fuero a los representantes de los trabajadores, exige a lo menos 8 dependientes. El mismo número se exige para una negociación semi-reglada, por lo cual la señora Díaz propuso agregar un número mínimo igual al que rige en los demás procesos colectivos, para evitar dificultades relacionadas con el fuero asociado al o a los representantes de los trabajadores.

Por otro lado, manifestó que en el extremo opuesto, la cantidad de representantes de los trabajadores es muchísimo mayor que frente a otros procesos. Agregó que el artículo 326 del Código del Trabajo señala que si el grupo está formado por 250 o más trabajadores, podrán nombrar 5 representantes; en cambio, en el proyecto se establece que si el grupo reúne entre 25 y 140 trabajadores, la comisión negociadora está formada por 5 miembros. Así, si son 25 trabajadores que se reúnen, 5 de ellos integran la comisión (20% de los trabajadores del grupo tiene fuero desde que se inicia la negociación). En este contexto, la señora Díaz estimó que debiera mantenerse la misma regla que para otros grupos, ya que no se observa razón para aumentar la cantidad de representantes. En su opinión, mientras mayor es la cantidad de representantes, mayor es la dificultad para conseguir acuerdos.

Por otra parte, a juicio de la expositora, resulta complejo que el proyecto no establezca la fecha en que comienza la negociación especial colectiva. De acuerdo al artículo 92 Ter A, inciso 4°, el o los representantes de los trabajadores del grupo, gozarán de fuero durante la negociación y vigencia del pacto colectivo; sin embargo, añadió, no existe constancia cierta desde cuando existe acuerdo para negociar por esta vía, como el Código lo exige en los demás procedimientos voluntarios. Sugirió que, al igual que en las negociaciones supra empresas, se levante acta del acuerdo en que se acepta dar inicio a la negociación y que ésta se remita a la Inspección del Trabajo, para que el inicio de la negociación tenga fecha cierta, evitando conflictos por eventuales despidos.

En otro orden de ideas, la señora Díaz apreció un error de redacción al señalar que “lo dispuesto en esta letra no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por …. o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos”. En su opinión, el sentido de este artículo debiera ser el mismo que el que tiene el artículo 39, por tanto, propuso mejorar su redacción sustituyendo la frase “Lo dispuesto en esta letra no se aplicará” por “Esta última regla no se aplicará”, de modo que no sea exigible para esos trabajadores otorgarles dos días de descanso al mes en días domingo, pero sí que queden comprendidos en la regla a que alude dicha letra c) porque, al no hacerlo así, la norma carecerá de sentido.

Asimismo, la expositora estimó que para mantener un mismo principio en la materia y asegurar equidad con respecto a todos los trabajadores, no debiera mantenerse la regla del art. 159 N° 4, más la nueva

presunción que este proyecto pretende incorporar a través de un N° 5 nuevo, relativo a contratos por obra o faena y, además, este nuevo inciso 2° del art. 93 también para trabajadores por faena determinada, ya que todas estas normas contemplan distintos periodos trabajados para que el contrato pueda presumirse indefinido, lo que en opinión de la expositora parece injustificado.

Finalmente, la señora Díaz señaló que la legislación actual contempla la negociación colectiva reglada; una negociación colectiva no reglada; y, una negociación semi-reglada, todos aplicables al sector agrícola y que podrían también contemplar normas para faenas determinadas y de temporada en que laboran trabajadores agrícolas permanentes, por lo cual cabría preguntarse si realmente se requiere de un proceso especial.

Ante una pregunta del señor **Andrade** acerca de si está de acuerdo con el nuevo concepto de pacto colectivo o si sería más práctico modificar las normas de negociación colectiva que ya existen en el código, considerando los principios que contempla este proyecto, la señora Díaz señaló que el pacto colectivo se ha establecido en el proyecto entendiendo que debe regir a un sector específico, con condiciones y problemáticas particulares, y por tanto, estima que este sistema puede ser positivo para la regulación las relaciones laborales para las cuales fue creado.

Preguntada por el señor **Saffirio** respecto a la naturaleza jurídica del pacto colectivo señaló que se trata de un contrato especial colectivo.

Continuando con su discusión general, la Comisión recibió en su sesión de fecha 13 de diciembre de 2011, a la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI), señoras Florencia Aróstica Cordero, Sandra Trafilaf Yáñez y Mafalda Galdámez Castro, quienes denunciaron que la organización que representan no fue escuchada durante la elaboración del proyecto de ley en discusión. Asimismo, afirmaron que la presente iniciativa perjudica a sus asociadas en la medida en que el proyecto le resta valor a los sindicatos al momento de negociar, estableciendo que un grupo, que incluso puede estar compuesto por 2 personas, pueda realizar la negociación de sus condiciones laborales directamente con el empleador, lo cual facilita la desprotección de la mujer trabajadora y contribuye a la desmantelación de los sindicatos, los cuales constituyen, en su opinión, la única y mejor herramienta de los trabajadores para defender sus derechos, toda vez que cualquier ley laboral es “letra muerta” si no hay organizaciones sindicales que se apropien, la difundan y fiscalicen.

En definitiva, estimaron que este proyecto avanza en la dirección contraria al espíritu del Código del Trabajo, desprotegiendo a la mujer, restando importancia al papel de los sindicatos en una justa negociación y con ello fortaleciendo la posibilidad de explotación por parte del empleador.

Afirmaron, asimismo, que el mayor problema que se aprecia en el proyecto es que desincentiva la sindicalización, el cual en

opinión de la organización que representan es el único método efectivo de protección de los derechos de los trabajadores. Asimismo, el proyecto contempla un derecho de negociación simplificado que no contempla el derecho a fuero, el derecho a huelga, entre otros.

Por otra parte, manifestaron su preocupación por el hecho de que este proyecto pretende estar por encima del Código del Trabajo, anulando los escasos beneficios que se contemplan para las asalariadas agrícolas de temporada.

Asimismo, lamentaron que el proyecto no contemple una definición de lo que debería entenderse por contrato de trabajo por obra o faena.

Del mismo modo, dieron cuenta de las distintas propuestas de la Asociación que representan, en base a un documento que queda a disposición de las señoras y señores Diputados en Secretaría de la Comisión, entre las cuales destacan las siguientes: establecimiento de un contrato laboral por temporada; determinar un tarifado nacional que contemple un piso mínimo de pago que considere rubros y unidad de medida, transparentando la modalidad de pago; regular los pagos por días no trabajados involuntariamente (por condiciones climáticas u otras), a fin de que no produzcan una significativa merma en las remuneraciones de los trabajadores; una efectiva negociación colectiva de base territorial y sectorial de las organizaciones sindicales; establecimiento de fuero sindical a los dirigentes de trabajadores temporales, por todo el período que dure su cargo, y para la totalidad de los integrantes del Comité Paritario; garantizar la jornada de 8 horas diarias para mejorar la calidad de vida y salud de los trabajadores; establecimiento de programas de vigilancia de salud de los trabajadores a fin de tender a la prevención de enfermedades profesionales, en especial relacionadas al uso de plaguicidas.

Finalizaron su exposición aclarando que después de un par de sesiones de la mesa agrícola, donde manifestaron su desacuerdo con el proyecto, no fueron invitadas a participar en las reuniones siguientes.

En la sesión celebrada el **10 de enero de 2012,** la Comisión recibió a la señora Pamela Caro Molina, asistente social del Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM); y la señora María Ester Feres Nazarala, Abogada y ex Directora del Trabajo.

La señora **Caro** expuso en base a un PowerPoint que queda a disposición de las señoras y señores Diputados en la Secretaría de la Comisión.

Dicho documento da cuenta detalladamente de la realidad del trabajo agrícola, el contexto económico del mercado, las formas de organización de los trabajadores, perfiles de los y las temporeras, salarios, formas de pago y jornadas, entre otros aspectos.

Posteriormente, realizó un análisis de la propuesta legal detectando los siguientes problemas. En primer lugar, la indeterminación del

concepto de obra o faena, toda vez que la unidad sobre la que se efectuarán los pactos será “una faena determinada” y su duración estará definida por la “naturaleza” de la faena que se pacte. Asimismo, debido a que el tipo de contrato que prima entre los temporeros/as es por “obra o faena”, creado originalmente para la construcción.

En segundo lugar, resaltó la importancia de determinar el carácter “finable” de una faena, en la medida en que cuando la faena está acotada a una variedad o especie, por ejemplo “término de embalaje de manzana royal gala”, es ambiguo su término pues se trata de una faena (embalaje) a la que se puede dar continuidad con la introducción de la misma variedad frutal proveniente de otro productor u otra variedad de la misma especie. En el caso de las tareas de huerto, agregó, que en la investigación se observó que para las faenas como raleo o cosecha, se fragmentan los contratos por superficie, operando incluso el criterio de estado de madurez de la fruta y no el término total de la faena. La expositora afirmó que esta modalidad, ampliamente extendida desde hace una década, reemplazo el contrato a plazo fijo, donde empleadores escrituraban contratos por “temporada” más largos, estables y certeros que en la actualidad, en relación a su inicio y término.

Respecto a los pactos colectivos, la señora Caro señaló que al ser trabajadores/as estructuralmente inestables y “de paso”, frente a faenas de corta duración es necesario velar por el derecho de igualdad de condiciones entre las partes, pues en los hechos los pactos colectivos serían nuevas formas de legitimación de pactos individuales múltiples, pues los trabajadores/as tendrán menos tiempo y capacidades operativas para organizar sus propuestas de pacto, frente a jornadas o salarios, las que se enfrentarán probablemente a una oferta del empleador. Asimismo, bajo el pretexto de simplificar el procedimiento, sólo se exigiría una remisión del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva, lo cual podría poner en riesgo la igualdad en el ejercicio de derechos, los que se resguardarían al contar con ministros de fe.

En relación a los efectos y riesgos de la indefinición de la faena, la expositora señaló que si se establece un límite máximo a las horas extraordinarias adicionales por mes, con una jornada diaria de doce horas, en relación a una faena determinada, existe el riesgo de perpetuar jornadas extensas de duración máxima, toda vez que se establezcan faenas con duraciones inferiores a un mes, y los trabajadores/as concurran a celebrar nuevos y sucesivos pactos con el mismo u otros empleadores. Por otra parte, añadió, se podría producir que en un mismo predio (o lugar de trabajo) puedan subsistir pactos colectivos diversos y heterogéneos con pequeños grupos negociadores (hasta de dos personas), toda vez que no se definan los límites de una faena. Asimismo, agregó, resulta complejo que los pactos colectivos puedan regir por sobre un contrato colectivo vigente en caso de existir una negociación colectiva previa.

Adicionalmente, la señora Caro estimó que establecer el carácter indefinido de la relación laboral frente a contratos por faena encadenados, desenmascarará el uso abusivo de esta modalidad contractual. En su opinión, queda el desafío de apoyar la resolución del

problema de los multirut, pues se constató el uso de esta práctica para evadir la contratación indefinida de trabajadores con una relación laboral permanente.

Por otra parte, señaló que extender el período para escriturar contratos al doble del tiempo original, podría agudizar la informalidad, especialmente en faenas de corta duración, ampliamente extendidas en el sector manifestando que estudios previos han identificado diversas faenas cuyas duraciones son de cinco o diez días.

Por su parte, la señora **Feres** expuso en base a un documento que queda a disposición de las señoras y señores Diputados en la Secretaría de la Comisión.

Dicho documento da cuenta de que han existido en la historia legislativa nacional varios intentos por mejorar las condiciones del trabajo agrícola que, sin embargo, no han tenido éxito, en parte por la Insuficiente claridad y precisión de las normas; o porque las sanciones asociadas a su incumplimiento no cumplen con su función disuasiva; o por la falta de definición legal de “obra o faena determinada”; o por la debilidad sindical ante ausencia de derechos colectivos; inadecuadas políticas inspectivas; entre otras. Todo lo cual, a su juicio, cabe considerar al momento de discutir esta nueva iniciativa legal.

Agregó que, una primera aprehensión dice relación con que el proyecto no define lo que debe entenderse por faena, permitiendo la mantención de la situación actual de fragmentaciones múltiples, según el criterio del empleador. Señaló que tampoco señala como operarían en la práctica, cuando en una faena existe más de un empleador o contratista (situación muy frecuente). Entre otras indefiniciones, añadió que el proyecto señala que la vigencia de cada pacto colectivo estará determinada por el tiempo que exija o determine la naturaleza de la faena que se pacte.

Por otra parte, respecto a la obligatoriedad de los pactos por faenas, hizo presente que el proyecto establece una preocupación reafirmando la finalidad desregulatoria de los pactos, haciéndolos obligatorios, extrañamente, no para el empleador, como si correspondería de acuerdo a la lógica del Derecho del Trabajo, sino para los trabajadores. En efecto, el proyecto señala que “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”

Manifestó, asimismo, que en la misma línea anterior, el proyecto propone que: “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.” Expresando su preocupación por esta frase en la medida en que no es aventurado señalar que permitiría que el empleador obligue a que cada trabajador, al iniciar una faena, suscribir el contrato colectivo.

Respecto a la partición de la jornada de trabajo, la señora Feres señaló que el proyecto plantea que la jornada diaria pueda ser discontinuada, o dividida, según las particularidades de cada faena. En este contexto, estimó que la norma que se propone es de gran generalidad, aun cuando se pretenda sea regulada por un Reglamento. Hizo presente, que existe el grave riesgo de que sea aplicada indiscriminadamente en todo el sector silvoagropecuario, en especial a la temporalidad agroindustrial, más allá de cómo se reglamente, según lo demuestra la experiencia de inaplicabilidad de otras normas.

Asimismo, explicó, existe peligro que la división de la jornada se utilice con el mero fin de alargar las ya extensas jornadas laborales existentes. Manifestó que cabe recordar que, de acuerdo a las normas generales, dicho tiempo no daría lugar a pago de remuneración, y en base a la realidad del agro, la escasa fiscalización y la idea subyacente del proyecto que el empleador se ajustará naturalmente a la ley, informatizando la entrega de información a la Dirección del Trabajo, es bastante posible que igual se obligue a trabajar, incluso sin la retribución respectiva.

En otro orden de ideas, la señora Feres observó una dificultad relativa a que el proyecto establece que todas las faenas silvo agropecuarias se considerarán alejadas de centros urbanos, haciéndoles aplicables las jornadas especiales bisemanales del art. 39 del Código del Trabajo, situación que en la actualidad no es efectivo, pues no todas las faenas silvoagropecuarias se ubican realmente en zonas rurales. Asimismo, agregó, el proyecto cuenta con la pretensión de extender a todo el sector silvoagropecuario la anualización de la jornada de trabajo, que hoy se aplica sólo a los trabajadores agrícolas permanentes. Así como también, extender el límite de la jornada ordinaria, desde 10 a 12 horas diarias.

Finalmente, con respecto a legalización de la jornada extraordinaria sin tope diario, hizo presente que el proyecto pretende eliminar el tope máximo de dos horas extraordinarias diarias. Ello, en tanto se pretende facultar el pacto de hasta 24 horas extraordinarias mensuales adicionales (a las actuales dos diarias del Código), con un límite semanal de 8 horas extraordinarias y sin límite diario en su distribución. Agregó que, como forma de compensación aprovechando las necesidades económicas de los trabajadores, y debido a la temporalidad de sus trabajos, se plantea que las horas extras adicionales se cancelen sobre el 75% del sueldo convenido para la jornada ordinaria; sin embargo, el proyecto, a juicio de la expositora, no considera que, a pesar de las disposiciones legales, en la práctica suele operar el salario a trato y sin sueldo base, ni se cancela la semana corrida. Tampoco, concluyó, considera la práctica patronal ilegal de imponer más de una forma de pago al trabajador/a por el trabajo realizado en una misma faena.

En esta etapa de la discusión general, algunas señoras y señores Diputados, después de escuchar la exposición que el señor Ministro de Agricultura, don **Luis Mayol Bouchon**, realizara en la sesión de **fecha 31 de julio de 2012**, donde refrendó los contenidos del Mensaje enviado por S.E. el Presidente de la República y realzó el acuerdo alcanzado por la Mesa Agrícola, y sin perjuicio de valorar el trabajo de dicha Mesa y comprender la importancia de establecer una normativa que reconozca las particularidades del mundo rural, lamentaron que el proyecto en Informe no sea coincidente con el acuerdo de la Mesa Agrícola y que abarque algunos aspectos que exceden, sin lugar a dudas, de los términos del acuerdo; por ejemplo, el nuevo artículo 88 bis, que constituye, en opinión de ellos, un despropósito jurídico-laboral al propiciar una división o discontinuidad de la jornada diaria de trabajo que no dice relación con los estándares de protección mínima que establece el Código del Trabajo. En este orden de ideas, señalaron que el proyecto tampoco deja claro al grupo de beneficiarios, incluyendo en las regulaciones que se proponen a temporeros y trabajadores silvoagropecuarios siendo que estos constituyen un universo amplio. Asimismo, criticaron que el mensaje establezca un nuevo sistema de negociación conocido como el “pacto colectivo”, en vez de intentar adecuar la normativa de la negociación colectiva.

La Comisión, en atención a que el Ejecutivo se había comprometido a realizar algunas indicaciones sobre varios de los puntos planteados, acordó, en la misma sesión suspender la tramitación del proyecto hasta que ellas se concretaran.

Con posterioridad, el 22 de enero de 2013, en una segunda etapa, y a raíz de los referidos cuestionamientos, el Ejecutivo, a través del señor Ministro de Agricultura, don Luis Mayol Bouchon, presentó una serie de indicaciones al proyecto, entre las cuales se destacan aquella que elimina, la referencia a trabajadores silvoagropecuarios, lo cual acota el ámbito de aplicación de la iniciativa a trabajadores solamente agrícolas en los términos en que ya lo define el propio Código del Trabajo.

Asimismo, y en atención a la crítica asociada a establecer en un reglamento los requisitos que permitan distribuir la jornada diaria de trabajo, se ha procedido a proponer nuevos artículos 88 bis y 88 ter que contienen dicha materia elevando esta regulación a rango legal. En este orden de ideas, también se incorpora una norma especial (Artículo 88 ter) para la distribución de la jornada de trabajo de aquellos trabajadores que prestan servicios en labores propias de lechería, dado que la naturaleza de dichas funciones amerita, a juicio del ejecutivo, un tratamiento diferenciado.

En este sentido, el nuevo artículo 88 bis establece la posibilidad de dividir la jornada de trabajo hasta en tres partes, determinando que el trabajador no podrá permanecer en el lugar de trabajo por más de 12 horas continuas, sumadas la jornada ordinaria, extraordinaria y periodos intermedios. Este acuerdo deberá constar por escrito y tendrá una vigencia no superior a tres meses, renovables por acuerdo de las partes. Asimismo, el periodo comprendido por las interrupciones de la jornada no se considerarán trabajadas para computar la duración de esta,

siendo a lo menos, uno de estos periodos intermedios igual o superior a media hora. El registro de las interrupciones se llevará conforme a lo establecido en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Por su parte, el nuevo artículo 88 ter es aplicable a los trabajadores que se desempeñen en las "obras o trabajos agrícolas de lechería" y establece la posibilidad de dividir la jornada de trabajo hasta en tres partes, en donde los periodos de interrupción no podrán superar las 6 horas y los trabajadores deberán tener un descanso mínimo e ininterrumpido de diez horas dentro de cada 24 horas, lo cual implica la posibilidad de establecer la jornada diaria dentro de un plazo envolvente de 14 horas. Este acuerdo deberá constar por escrito, debiendo ser registrados en la Inspección del Trabajo respectiva, y se propone que tenga una vigencia no superior a doce meses, renovables por acuerdo de las partes. El periodo comprendido por las interrupciones de la jornada no se considerará trabajado para computar la duración de esta, siendo a lo menos, uno de estos periodos intermedios igual o superior a media hora. El registro de las interrupciones se llevará conforme a lo establecido en el artículo 33 del Código del Trabajo. Adicionalmente, se establece que si el trabajador vive a más de 3 kilómetros del lugar de trabajo, el empleador deberá proporcionar los medios de movilización necesarios para el respectivo traslado.

En lo referido a los Pactos Colectivos para Faenas Silvoagropecuarias determinadas, la indicación del ejecutivo propone ordenar de una manera lógica los párrafos que forman parte del Capítulo II "Contrato de Trabajadores Agrícolas". En consecuencia el Capitulo II queda dividido en tres párrafos: párrafo primero "normas generales", párrafo segundo "normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada" y párrafo tercero "de los Pactos Colectivos para faenas agrícolas determinadas" - nuevo numeral 7).-

En otro orden de materias, el Mensaje mantiene el texto vigente asociado al artículo 93 incorporando un inciso nuevo segundo referido a los trabajadores que 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, respecto de los cuales se presumirá que han sido contratados por una duración indefinida. Asimismo, se mantiene inalterable el beneficio de regularizar la condición del "Falso Temporero".

La indicación propone disminuir el periodo de escrituración a 5 días e incrementar a 10 días el periodo de remisión a la Inspección del Trabajo respectiva.

En lo que dice relación con los pactos colectivos para faenas agrícolas determinadas, propone el reforzamiento de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, incorporando la frase "y sin que esto afecte los derechos irrenunciables de los trabajadores"; Se establece un grupo mínimo de ocho trabajadores agrícolas de temporada facultados para establecer un pacto colectivo con su empleador; y, se refuerza el

concepto de que el fuero del grupo negociador comienza a regir “desde la recepción de la propuesta de pacto colectivo por el empleador”.

Respecto a aspectos no modificados por la indicación, el señor Ministro de Agricultura destacó la creación de un Registro Informático de Trabajadores de Temporada y Pactos Colectivos (Art. 94); asimismo, señaló que, para efectos de Solicitar Beneficios Sociales Municipales, Subsidios u otros Estatales, se considerará el promedio de los Sueldos - Ingresos mensuales trabajados en un periodo de un año (Art. 95 ter); y, que los Saldos de la Remuneración de la Trabajadora y Trabajador Agrícola no Cancelados, deberán ser pagados en un plazo máximo de 15 días, desde la fecha de terminó de la relación laboral (Art. 95 quáter)

Sin perjuicio del análisis de dichas indicaciones en la etapa de su discusión particular, la señora Muñoz, doña Adriana, y el señor Andrade, don Osvaldo, manifestaron que el proyecto les producía una convicción favorable desde el punto de vista de la posibilidad del pacto colectivo y de la titularidad sindical; sin embargo, estimaron que contiene un conjunto de normas que, desde su punto de vista, incorporan a un contrato que es bilateral, un conjunto de facultades absolutamente unilaterales para la determinación de la jornada de trabajo, lo cual transitaría en sentido contrario a las bases fundamentales del derecho del trabajo. Asimismo, consideraron de mayor conveniencia proceder a mejorar las normas existentes relacionadas con la negociación colectiva en vez de generar, a través de este proyecto, un nuevo sistema, para lo cual se reservaron su derecho de presentar indicaciones, precisamente, en su discusión particular.

Por su parte, los señores Jiménez y Sabag justificaron su voto favorable en atención a la necesidad de contar con un estatuto particular para los trabajadores agrícolas, entendiendo que el proyecto debe ser perfeccionado durante dicha discusión.

Del mismo modo, la señora Nogueira, doña Claudia, y los señores Baltolu, Bertolino, Barros, Monckeberg y Salaberry, valoraron el esfuerzo e interés del Ejecutivo por dotar de un estatuto especial a los trabajadores que se desempeñan en el mundo agrícola y reconocieron el esfuerzo desplegado por el Gobierno y la Mesa Agrícola para consensuar las indicaciones presentadas en esta etapa de su discusión.

Finalmente, y antes proceder a su discusión particular, la Comisión recibió, en sesión de fecha **5 de marzo de 2013**, a la señora Bárbara Figueroa Sandoval, Presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y a los señores José Figueroa Jorquera, Consejero Nacional Encargado Campesino y Pueblos Originarios, y Osvaldo Zúñiga Pino, Presidente de la Confederación Ranquil.

La señora **Figueroa**, doña Bárbara, señaló que le preocupa el carácter con el que se ha discutido este proyecto, en su opinión, sin la participación de todas las organizaciones vinculadas al mundo agrario y temporero. Asimismo, manifestó que el proyecto ha sido principalmente elaborado y discutido con organizaciones que representan a la agricultura

familiar campesina y no necesariamente a los asalariados, sector que no ha tenido prioridad en este debate.

Por otra parte, lamentó que el proyecto tienda a generar menor regulación en la materia, a potenciar la flexibilidad laboral y minimizar el rol de los sindicatos, permitiendo que los trabajadores, en una suerte de grupo negociador, puedan determinar las condiciones laborales con el empleador afectando al conjunto de los trabajadores. En su opinión, el tema es materia de otro debate y no debiese ser regulado a propósito de una materia específica.

En otro orden de ideas, manifestó su preocupación con la relativización del derecho a la maternidad y el cuidado infantil, en la medida en que el proyecto deja de lado la obligatoriedad de la existencia de salas cunas, estableciendo solo la entrega de un bono por este concepto.

En consecuencia, manifestó que el proyecto es absolutamente insuficiente para las necesidades del sector, que no aborda la complejidad del debate al respecto, debiéndose, en su opinión, priorizar el debate respecto a un tarifado nacional y la reposición de la sindicalización automática del campesinado.

Por su parte, el señor **Figueroa**, don José, expresó que ya en el año 2010, la Central Unitaria de Trabajadores había planteado al Ejecutivo la necesidad de establecer un tarifado nacional, es decir, una fórmula para garantizar que los trabajadores quedaran resguardados respecto a la determinación de su remuneración. Por otra parte, indicó que el presente proyecto no soluciona los problemas del sector agrícola y que la mesa agrícola, coautora del proyecto, estaría compuesta principalmente por medianos y pequeños productores, dueños de tierras y no asalariados trabajadores.

A su vez, el señor **Zúñiga**, don Osvaldo, señaló que mientras el empresariado no entienda que resulta necesario garantizar la sindicalización como un derecho humano va a ser difícil elaborar un proyecto de ley que avance en la solución del problema del trabajo de temporada.

En la misma sesión, el Diputado señor **Barros** señaló que hoy en día el trabajo temporero se desarrolla principalmente a través de acuerdos previamente negociados entre empleadores y grupos de trabajadores, quienes suelen negociar de forma independiente, eligiendo donde ejercen su labor, especialmente cuando existe pleno empleo. Por otra parte, el tema de las salas cuna y los derechos a la maternidad serán parte de un futuro proyecto de ley que perfeccione las normas existentes en la materia.

Respecto al tarifado nacional, el señor Barros señaló que le cuesta creer que se pueda elaborar una fórmula en este sentido, debido a las miles de formas de efectuar este tipo de trabajo en atención a la especie de que se trate. La forma de trabajar no solo varía de comuna en comuna, sino incluso de campo en campo, por lo que reiteró que, hoy en

día, empleadores con grupos de trabajadores negocian las condiciones de trabajo sin que esto signifique un desmedro para los trabajadores, en especial cuando existe falta de mano de obra.

Por su parte, el Diputado señor **Saffirio** lamentó que el escenario de acuerdo que ha querido mostrar el Ejecutivo sea diametralmente opuesto a la opinión entregada por la CUT en esta sesión.

A su vez, el Diputado señor **Andrade** aclaró que hoy existen tipos de tarifados nacionales que operan en nuestro país, por ejemplo, en la minería. Es más, manifestó que un tarifado nacional corresponde sencillamente a un conjunto de bases mínimas desde donde se inician negociaciones particulares, similar a la función que cumple el salario mínimo.

Del mismo modo, el Diputado señor **Vilches** manifestó su desilusión con la opinión de la CUT en la medida en que se muestran reacios a la flexibilidad laboral sin comprender, en su opinión, la evolución que ha experimentado el trabajo, en especial el ejercicio de la actividad temporera.

Por último, el señor **Bertolino** manifestó su opinión favorable a legislar en materia laboral por sectores, en atención a que la actual legislación rígida es insuficiente para satisfacer las necesidades particulares de cada actividad. Por otro lado, estimó que la falta de sindicalización del trabajador agrícola responde al interés individual del trabajador de negociar y pactar sus propias condiciones.

VIII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACION EN GENERAL.

La señora **Muñoz,** doña Adriana, manifestó su desacuerdo tanto con el texto original de este proyecto como con las indicaciones presentadas por el Ejecutivo, toda vez que ellas no responden a los estándares mínimos de protección de los trabajadores agrícolas, así como tampoco a los criterios básicos de bilateralidad de las decisiones en el marco de un contrato de trabajo. Asimismo, estimó que la iniciativa se ajusta más bien a las necesidades del empresario agrícola, y especialmente están diseñadas para responder a las necesidades de la gran empresa agrícola en labores de temporada y lecheras.

Por su parte la Diputada señora **Vida**l, doña Ximena y el Diputado señor **Andrade,** don Osvaldo, justificando su abstención señalaron, adicionalmente, que los pactos colectivos se encuentran concebidos para ser celebrados por faena, siendo aplicables sus términos, colectivamente, a los trabajadores que ingresen posteriormente a la faena, limitando severamente su capacidad negociadora.

IX.- DISCUSION PARTICULAR.

Vuestra Comisión, en las sesiones celebradas los días 9 de abril y 7 de mayo del presente año, sometió a discusión particular el proyecto de ley adoptándose los siguientes acuerdos respecto de su texto:

"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".

-- Sometido a votación fue aprobado por 12 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Jiménez, don Tucapel; Pérez, don Leopoldo (en reemplazo del señor Monckeberg, don Cristián); Sabag, don Jorge (en reemplazo de la señora Goic, doña Carolina); Saffirio, don René; Salaberry, don Felipe; Vilches, don Carlos, y Ward, don Felipe).

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.".

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para reemplazar este numeral por el siguiente:

"2) Sustitúyase en el inciso primero del artículo 87 la frase "los trabajadores" por la siguiente oración: "al trabajador y trabajadora, en adelante los trabajadores o el trabajador,".

El señor **Baranda**, Subsecretario del Trabajo, manifestó que la indicación recoge la discusión y la sugerencia de la señora Muñoz, doña Adriana, y el señor Andrade, don Osvaldo, respecto a la ampliación del concepto de género, eliminando, a la vez, la mención de la letra b) del texto original, el cual incluía a los trabajadores de labores silvoagropecuarias.

-- Sometida a votación dicha indicación fue aprobada por 12 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Jiménez, don Tucapel; Pérez, don Leopoldo (en reemplazo del señor Monckeberg, don Cristián); Sabag, don Jorge (en reemplazo de la señora Goic, doña Carolina); Saffirio, don René; Salaberry, don Felipe; Vilches, don Carlos, y Ward, don Felipe).

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.".

-- S. E. el Presidente de la República presentó indicación para sustituir este numeral por el siguiente:

"3) Intercálanse los siguientes artículos 88 bis y 88 ter, nuevos:

*"**Art. 88 bis.-** Las jornadas de trabajo que requieran distribución diaria para su ejecución, podrán ser divididas, en atención a la naturaleza y tipo de actividad, hasta en tres partes.*

En aquellos casos donde se divida la jornada de trabajo diaria en tres partes, el trabajador no podrá permanecer más de 12 horas continuas en el lugar de trabajo, sumadas la jornada ordinaria, extraordinaria y periodos intermedios.

La jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo se determinará de acuerdo a lo estipulado en los artículos 22, 30, 31, 32 y 33.

La división de la jornada conforme a este artículo deberá acordarse por escrito y tendrá una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse dicho pacto por acuerdo de las partes.

Las interrupciones de la jornada no se considerarán trabajadas para computar la duración diaria de ésta. A lo menos uno de estos períodos intermedios deberá ser igual o superior a media hora.

El registro de las interrupciones a las que se refiere este artículo se llevará conforme a lo establecido en el artículo 33.".

***"Art. 88 ter.-** Los trabajadores que se desempeñen en las obras o trabajos agrícolas de lechería, podrán acordar con el empleador que la jornada de trabajo se divida hasta en tres partes, siempre que la suma de las interrupciones entre los turnos no exceda de 6 horas.*

Los trabajadores que hubieren acordado la división de la jornada, deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de diez horas dentro de cada veinticuatro horas.

La jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo se determinará de acuerdo a lo estipulado en los artículos 22, 30, 31, 32 y 33.

Los acuerdos de división de la jornada de trabajo deberán constar por escrito, describiendo en detalle la labor específica que ha de desempeñar el trabajador y ser registrados en la respectiva Inspección del Trabajo. Estos acuerdos podrán tener una vigencia no superior a 12 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Las interrupciones de la jornada no se considerarán trabajadas para computar la duración diaria de ésta. A lo menos uno de estos períodos intermedios deberá ser igual o superior a media hora.

El registro de las interrupciones a las que se refiere este artículo se llevará conforme a lo establecido en el artículo 33.

En el caso de los trabajadores a los que se refiere este artículo y que no residan en el predio y la distancia al lugar de trabajo sea superior a tres kilómetros, el empleador deberá proporcionar, entre ambos puntos, los medios de movilización necesarios.".".

El señor **Cruzat,** Subsecretario de Agricultura, manifestó que hoy día existe un dictamen del año 1997 de la Dirección del Trabajo, que permite hacer una división de la jornada laboral, estableciendo al menos 7 horas de descanso entre dichas jornadas. La indicación del Ejecutivo esta reconocimiento esta necesidad pero imponiendo una exigencia mayor correspondiente a 10 horas de descanso dentro de casa 24 horas, en caso de haberse pactado la división de la jornada. Asimismo, la indicación del Ejecutivo permite realmente adaptarse a la realidad del proceso de ordeña, estableciendo que la jornada puede dividirse hasta en tres partes, siempre que la suma de las interrupciones entre los turnos no exceda de 6 horas.

-- Sometido a votación el nuevo artículo 88 bis propuesto, se aprobó por 6 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los Diputados señores Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo de Ward, don Felipe); Salaberry, don Felipe; y, Vilches, don Carlos. Votó en contra la señora Vidal, doña Ximena; y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo y Jiménez, don Tucapel).

-- Sometido a votación el nuevo artículo 88 ter propuesto, se aprobó por 5 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los Diputados señores Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo de Ward, don Felipe); Salaberry, don Felipe, y Vilches, don Carlos. Votaron en contra la señora Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo y Jiménez, don Tucapel).

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 durante 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.”.

-- S.E. el presidente de la República presentó indicación para eliminar este numeral 4), pasando los numerales 5), 6) y 7) a ser 4), 5) y 6), respectivamente.

El señor **Cruzat,** Subsecretario de Agricultura, indicó que se ha estimado más conveniente establecer las disposiciones contenidas en este numeral 4) en un nuevo numeral 7) agregando un nuevo párrafo 3° titulado: “De los pactos colectivos para faenas agrícolas determinadas”, haciéndose cargo, asimismo, de las críticas y comentarios surgidos a propósito del texto en las sesiones anteriores.

Indicó, asimismo, que la normativa contenida en el nuevo numeral 7) establece un nuevo concepto de negociación pactada, al cual pueden acceder grupos de trabajadores no necesariamente sindicalizados, lo cual, recordó, responde a la solicitud de los propios trabajadores agrícolas, entendiendo además que esta negociación pactada se aplica en subsidio y en ausencia de un sindicato.

Del mismo modo, destacó que en la indicación del Ejecutivo existe el fuero desde la recepción de la propuesta de pacto y durante toda la vigencia del pacto colectivo, estableciendo la posibilidad de que nuevos trabajadores puedan adherir con facilidad a un determinado pacto ya celebrado, considerando así la situación particular de los trabajadores agrícolas, en relación a la rotación de trabajadores.

-- <u>Sometida a votación fue aprobada por 9 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.</u>

(Votaron a favor las señoras Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo del señor Ward, don Felipe); Jiménez, don Tucapel; Salaberry, don Felipe, y Vilches, don Carlos).

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.".

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para reemplazar este numeral, que ha pasado ser 4), por el siguiente:

"4) Agrégase, el siguiente inciso segundo, nuevo, al artículo 93

"Los trabajadores que 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".".

-- <u>Sometida a votación la indicación del Ejecutivo y el resto del numeral 5) del proyecto, que ha pasado ser 4), se aprobó por 6 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.</u>

(Votaron a favor los Diputados señores Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo de Ward, don Felipe); Salaberry, don Felipe; y, Vilches, don Carlos. Votó en contra la señora Vidal, doña Ximena; y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo y Jiménez, don Tucapel).

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.".

S.E. el Presidente de la República presentó indicación para sustituir en este numeral, que ha pasado ser 5), el inciso primero del artículo 94, que se reemplaza, por el siguiente:

"Artículo 94.- El contrato individual de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en dos ejemplares, dentro de los cinco 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 diez días siguientes a su escrituración.".

-- <u>Sometida a votación la indicación del Ejecutivo y el resto del numeral 6) del proyecto, que ha pasado ser 5), se aprobó por 6 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.</u>

(Votaron a favor los Diputados señores Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo de Ward, don Felipe); Salaberry, don Felipe, y Vilches, don Carlos. Votaron en contra la señora Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo y Jiménez, don Tucapel).

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

-- <u>Sometido a votación este artículo 95 ter, nuevo, propuesto por el numeral 7) del proyecto, que ha pasado ser 6), se aprobó por 9 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.</u>

(Votaron a favor la señora Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo de Ward, don Felipe); Jiménez, don Tucapel; Salaberry, don Felipe, y Vilches, don Carlos).

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.".

-- **La señor Muñoz, doña Adriana, y el señor Andrade, don Osvaldo, presentaron indicación para agregar en este artículo 95 quáter, nuevo, que se propone por el numeral 7) que ha pasado a ser 6), en su inciso primero, a continuación de su punto aparte (.) que pasa a ser seguido, la siguiente oración:**

"Con todo, dichos saldos deberán pagarse siempre al momento de otorgarse el finiquito.".

-- <u>Sometido a votación este artículo con la indicación propuesta fue aprobado por 9 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.</u>

(Votaron a favor la señora Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don

Romilio (en reemplazo de Ward, don Felipe); Jiménez, don Tucapel; Salaberry, don Felipe, y Vilches, don Carlos).

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para agregar el siguiente numeral 7), nuevo:

"7) Incorpórase el siguiente Párrafo 3°, nuevo, a continuación del artículo 95 quáter, nuevo, al que se refiere el numeral anterior:

"Párrafo 3º
De los pactos colectivos para faenas agrícolas determinadas

Art. 95 quinquies.- 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 y sin que esto afecte los derechos irrenunciables de los trabajadores.

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. 95 quinquies 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 desde tres 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 designe 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, desde la recepción de la propuesta de pacto por el empleador. Sin embargo y de conformidad al inciso final del artículo 243, el citado fuero los amparará sólo durante 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. 95 quinquies 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. 95 quinquies 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 y capacitación, sin que esto afecte los derechos irrenunciables de los trabajadores.

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, salvo a 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.".

-- <u>Sometida a votación la indicación del Ejecutivo que agrega un nuevo numeral al proyecto, se aprobó por 6 votos a favor, 2 en contra y 1 abstención.</u>

(Votaron a favor los Diputados señores Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo de Ward, don Felipe); Salaberry, don Felipe; y, Vilches, don Carlos. Votó en contra la señora Vidal, doña Ximena; y el Diputado señor Andrade, don Osvaldo. Se abstuvo el Diputado señor Jiménez, don Tucapel).

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.".

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para sustituirlo por el siguiente:

"Artículo transitorio.- El reglamento señalado en el artículo 94 del Código del Trabajo, modificado por esta ley, deberá ser dictado dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este cuerpo legal.".

-- <u>Sometido a votación este artículo con la indicación propuesta fue aprobado por 9 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.</u>

(Votaron a favor la señora Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo de Ward, don Felipe); Jiménez, don Tucapel; Salaberry, don Felipe, y Vilches, don Carlos).

X.- <u>ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISION.</u>

Se encuentran en esta situación las siguientes indicaciones:

-- De la señora **Muñoz,** doña Adriana y el señor **Andrade**, don Osvaldo, para reemplazar el artículo 88 bis propuesto por el siguiente:

"Artículo 88 bis.- Las partes podrán acordar por escrito la división de la jornada diaria de trabajo hasta dos partes interrumpidas por hasta cinco horas, concurriendo las siguientes condiciones:

a.- Que el respectivo acuerdo sobre la distribución de la jornada y las compensaciones económicas por el período de interrupción, conste por escrito;

b.- Que exista fundamento suficiente para la adopción de esta medida, entendiéndose por tal la prevención de daños graves, productivos o económicos en la faena; dicho fundamente deberá constar por escrito en el respectivo acuerdo, y,

c.- Que, tratándose de empresas de más de cincuenta trabajadores, el acuerdo sea celebrado con el o los respectivos sindicatos; en caso de no existir éstos, el acuerdo deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores involucrados mediante asamblea celebrada al efecto ante un ministro de fe.

El acuerdo señalado en el inciso anterior, tendrá una vigencia de hasta tres meses, debiendo constar por escrito la prórroga del mismo. En caso de haber sido celebrado en conformidad a la letra c) del inciso anterior, la prórroga deberá acordarse igualmente en forma colectiva, y podrá acordarse cada seis meses.

Las horas de interrupción no se imputarán a la jornada de trabajo, pero deberán ser compensadas en dinero, de común acuerdo entre las partes; dicha compensación no podrá ser inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio Ingreso Mínimo Mensual sobre una jornada de cuarenta y cinco horas. Las horas diarias efectivamente trabajadas no podrán ser superiores a diez.

A los trabajadores que hubieren suscrito el acuerdo señalado en el inciso primero, y que acuerden ir a su domicilio o lugar de alojamiento durante la interrupción de la jornada, el empleador deberá proveer o costear los medios de transporte necesarios para ello. Si las partes acuerdan que el trabajador permanecerá en el lugar de trabajo, deberá hacerlo en lugares especialmente habilitados por el empleador, y bajo ninguna circunstancia podrá prestar servicios durante el lapso de interrupción. Si el trabajador así lo hiciere, con conocimiento del empleador, éste será sancionado con la multa de hasta 10 UTM por cada trabajador afectado y el acuerdo caducará de pleno derecho.

La suma de las horas correspondientes a la jornada ordinaria, extraordinaria y las horas de interrupción de la jornada pactada en conformidad a este artículo, no podrá ser superior a doce.

El acuerdo señalado en este artículo deberá ser registrado en la respectiva Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su celebración.".

-- <u>Sometida a votación la indicación se rechazó por 3 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención.</u>

(Votaron a favor la señora Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo y Jiménez, don Tucapel. Votaron en contra los Diputados señores Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo de Ward, don Felipe); Salaberry, don Felipe, y Vilches, don Carlos).

-- De la señora **Muñoz,** doña Adriana y el señor **Andrade**, don Osvaldo, para agregar el siguiente artículo 88 ter nuevo:

"Artículo 88 ter.- Los trabajadores que se desempeñen en labores agrícolas de lecherías, podrán acordar con su empleador una distribución diaria de la jornada que sea adecuada a los horarios inherentes a dichas faenas, pudiendo pactar hasta tres períodos o turnos de trabajo interrumpidos entre sí; sumados dichos períodos o turnos a las interrupciones, no podrán en total exceder de doce horas, en un lapso de veinticuatro. De tal forma, el trabajador tendrá derecho a un descanso continuo de doce horas en un lapso de veinticuatro horas.

El acuerdo señalado en el inciso anterior, deberá constar por escrito y deberá contener lo siguiente:

a) La descripción de las actividades sobre las cuales se celebra el acuerdo;

b) La enumeración de los puestos de trabajo sobre los que recae el acuerdo;

c) La distribución del a jornada diaria;

d) La compensación económica acordada para las horas de interrupción de jornada, la que no podrá ser inferior a uno y medio Ingreso Mínimo Mensual sobre una jornada de cuarenta y cinco horas.

En caso que los trabajadores que prestan servicios en las faenas descritas en el inciso primero sean más de cincuenta, el acuerdo deberá celebrarse con el o los sindicatos a que se encuentren afiliados; en caso de no existir éstos, el acuerdo deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores involucrados mediante asamblea celebrada al efecto ante un ministro de fe.

Si el trabajador permanece en el lugar de trabajo durante las horas de interrupción, dicho lapso se entenderá trabajado para todos los efectos legales.

El acuerdo señalado en este artículo, deberá ser registrado en la Inspección del Trabajo dentro de los siguientes cinco días siguientes a su celebración.”.”.

-- Sometida a votación la indicación se rechazó por 3 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor la señora Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo y Jiménez, don Tucapel. Votaron en contra los Diputados señores Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo de Ward, don Felipe); Salaberry, don Felipe, y Vilches, don Carlos).

-- De la señora **Muñoz,** doña Adriana y el señor **Andrade**, don Osvaldo, para eliminar el inciso primero del artículo 93, contenido en el numeral 5), que ha pasado ser 4).

-- Sometida a votación la indicación precedente, se rechazó por 3 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor la señora Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo y Jiménez, don Tucapel. Votaron en contra los Diputados señores Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo de Ward, don Felipe); Salaberry, don Felipe, y Vilches, don Carlos).

-- De la señora **Muñoz,** doña Adriana y el señor **Andrade**, don Osvaldo, para eliminar el inciso primero del artículo 94, contenido en el numeral 6), que ha pasado ser 5).

-- Sometida a votación la indicación precedente, se rechazó por 3 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor la señora Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo y Jiménez, don Tucapel. Votaron en contra los Diputados señores Baltolu, don Nino; Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo de Ward, don Felipe); Salaberry, don Felipe, y Vilches, don Carlos).

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que os dará a conocer oportunamente la señora Diputada Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del 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) Sustitúyase en el inciso primero del artículo 87 la frase “los trabajadores” por la siguiente oración: **“al trabajador y trabajadora, en adelante los trabajadores o el trabajador,”.**

3) Intercálanse los siguientes artículos 88 bis y 88 ter, nuevos:

“**Artículo 88 bis.- Las jornadas de trabajo que requieran distribución diaria para su ejecución, podrán ser divididas, en atención a la naturaleza y tipo de actividad, hasta en tres partes.**

En aquellos casos donde se divida la jornada de trabajo diaria en tres partes, el trabajador no podrá permanecer más de 12 horas continuas en el lugar de trabajo, sumadas la jornada ordinaria, extraordinaria y periodos intermedios.

La jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo se determinará de acuerdo a lo estipulado en los artículos 22, 30, 31, 32 y 33.

La división de la jornada conforme a este artículo deberá acordarse por escrito y tendrá una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse dicho pacto por acuerdo de las partes.

Las interrupciones de la jornada no se considerarán trabajadas para computar la duración diaria de ésta. A lo menos uno de estos períodos intermedios deberá ser igual o superior a media hora.

El registro de las interrupciones a las que se refiere este artículo se llevará conforme a lo establecido en el artículo 33.”.

“Artículo 88 ter.- Los trabajadores que se desempeñen en las obras o trabajos agrícolas de lechería, podrán acordar con el empleador que la jornada de trabajo se divida hasta en tres partes, siempre que la suma de las interrupciones entre los turnos no exceda de 6 horas.

Los trabajadores que hubieren acordado la división de la jornada, deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de diez horas dentro de cada veinticuatro horas.

La jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo se determinará de acuerdo a lo estipulado en los artículos 22, 30, 31, 32 y 33.

Los acuerdos de división de la jornada de trabajo deberán constar por escrito, describiendo en detalle la labor específica que ha de desempeñar el trabajador y ser registrados en la respectiva Inspección del Trabajo. Estos acuerdos podrán tener una vigencia no superior a 12 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Las interrupciones de la jornada no se considerarán trabajadas para computar la duración diaria de ésta. A lo menos uno de estos períodos intermedios deberá ser igual o superior a media hora.

El registro de las interrupciones a las que se refiere este artículo se llevará conforme a lo establecido en el artículo 33.

En el caso de los trabajadores a los que se refiere este artículo y que no residan en el predio y la distancia al lugar de trabajo sea superior a tres kilómetros, el empleador deberá proporcionar, entre ambos puntos, los medios de movilización necesarios.”.”.

4) Agregáse, el siguiente inciso segundo, nuevo, al artículo 93:

“Los trabajadores que 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”.

5) Reemplácese el actual artículo 94 por el siguiente:

“Artículo 94.- El contrato individual de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en dos ejemplares, dentro de los **cinco** 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 **diez** 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.”.

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

“Artículo 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 remuneraciones que ha percibido en los doce meses inmediatamente anteriores, dividida por doce.

Artículo 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. **Con todo, dichos saldos deberán pagarse siempre al momento de otorgarse el finiquito.**

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.”.

7) Incorpórase el siguiente Párrafo 3°, nuevo, a continuación del artículo 95 quáter, nuevo, al que se refiere el numeral anterior:

“Párrafo 3º
De los pactos colectivos para faenas agrícolas determinadas

Artículo 95 quinquies.- 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 y sin que esto afecte los derechos irrenunciables de los trabajadores.

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.

Artículo 95 quinquies 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 desde tres 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 designe 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, desde la recepción de la propuesta de pacto por el empleador. Sin embargo y de conformidad al inciso final del artículo 243, el citado fuero los amparará sólo durante 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.

Artículo 95 quinquies 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.

Artículo 95 quinquies 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 y capacitación, sin que esto afecte los derechos irrenunciables de los trabajadores.

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, salvo a 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.”.

Artículo transitorio.- El reglamento señalado en el artículo 94 del Código del Trabajo, modificado por esta ley, deberá ser dictado dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este cuerpo legal.”.

****

SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, A DON RAMON BARROS MONTERO.

SALA DE LA COMISIÓN, a 7 de mayo de 2013.

Acordado en sesiones de fechas 11, y 18 de octubre, 8 y 29 de noviembre, y 13 de diciembre de 2011; 10 de enero y 31 de julio de 2012; y 22 de enero, 5 de marzo, 9 de abril y 7 de mayo del presente año, con asistencia de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana, Nogueira, doña Claudia, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Andrade; Baltolu, Barros; Bertolino; Jiménez; Kort; Monckeberg, don Cristián; Monckeberg, don Nicolás; Saffirio; Salaberry, Vilches y Ward, don Felipe.

Asistieron, asimismo, a dichas sesiones la señora Saa, doña María Antonieta (en reemplazo de la señora Muñoz, doña Adriana), y los señores Pérez, don Leopoldo, y Sauerbaum, don Frank (en reemplazo del señor Monckeberg, don Cristián), Sabag, don Jorge (en reemplazo de la señora Goic, doña Carolina) y Gutiérrez, don Romilio (en reemplazo del señor Ward, don Felipe).

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión