

GUÍA SOBRE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA

1. ¿En qué consiste el Trabajo Agrícola de Temporada?

Es la prestación de servicios en faenas transitorias o de temporada desempeñadas en actividades de cultivo de tierra, comercial o industriales derivadas de la agricultura y plantas de explotación de maderas y otras afines.

2. ¿Cómo se define el contrato de trabajo agrícola de temporada?

Es una convención por la cual el empleador y trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales, bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

3. ¿Es obligatorio escriturar el contrato?

El empleador está obligado a escriturar el contrato de trabajo de un trabajador agrícola de temporada o transitorio, en cuatro ejemplares y dentro de cinco días contados desde la incorporación del trabajador. Debe además, remitirse copia de éste a la Inspección del Trabajo respectiva, en el plazo de cinco días, contados desde su escrituración, en los casos que la faena tenga una duración superior a 28 días.

Además, 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, deben inscribirse en un Registro especial que para estos efectos lleva la Inspección del Trabajo respectiva.

4. ¿Cuáles son las estipulaciones que debe contener el contrato?

Deberá contener como mínimo:

- a) Lugar y fecha del contrato;
- b) Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador;
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse, pudiendo señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo;
- f) Duración del Contrato, y
- g) Demás pactos que acordaren las partes.

5.¿Cuánto dura el contrato agrícola de temporada?

El contrato de temporada tiene vigencia por todo el período que comprende la obra o faena que origina el contrato.

La reiteración del contrato de temporada no lo transforma en contrato indefinido.

6.¿Cómo se determina la remuneración?

La remuneración del trabajador agrícola de temporada se determina:

- a) De común acuerdo entre las partes.
- b) El monto de la remuneración no puede ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual. Si se convienen jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.
- c) Podrá estipularse en dinero y en regalías, las cuales no pueden exceder, en ningún caso, del 50% de la remuneración pactada.
- d) La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra.
- e) Además, tendrá derecho a remuneración cuando por las condiciones climáticas no pudiere realizar su labor habitual, siempre y cuando no haya faltado injustificadamente a su trabajo el día anterior

7.¿Qué es la semana corrida?

Es el derecho a percibir remuneración en dinero por los días domingos y festivos no trabajados y siempre que la remuneración se hubiere pactado por día, hora o trato. Equivale al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

8.¿Cómo se calcula la semana corrida?

Se calcula dividiendo la suma total de lo ganado en la semana, dividido por el número de días en que legalmente debió laborar en la misma semana. Dentro del total devengado en la semana no se consideran aquellas remuneraciones que tengan el carácter de accesorias o extraordinarias, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras que se paguen en tal sentido.

9.¿Qué es la jornada de trabajo?

Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

También se considera jornada de trabajo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador sin laborar por causas que no le sean imputables. Si por las condiciones climáticas el trabajador no pudiere realizar su labor normal, deberá realizar

labores agrícolas compatibles con dichas condiciones climáticas, aun cuando no sean las determinadas en su contrato.

10.¿Qué es la Jornada Ordinaria?

Es aquella cuya duración no excede de 48 horas semanales o de la pactada si fuese menor, pudiendo ser distribuida en no más de seis ni menos de cinco días. A partir del 01 de enero del 2005, dicha jornada no podrá exceder de 45 horas semanales.

Además, la jornada ordinaria no podrá exceder de diez horas por día, aun cuando sea una jornada a tiempo parcial.

Los trabajadores que realicen labores agrícolas de riego y aquellas que se realizan en épocas de siembra o cosecha, podrán pactar con sus empleadores una jornada ordinaria en que incluya los días domingos y festivos.

11.¿Qué es Jornada Extraordinaria?

Es aquella que excede el máximo legal, o de la pactada contractualmente si fuese menor.

12.¿Cuál es el máximo diario de horas extraordinarias?

Pueden pactarse como horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, siempre y cuando no perjudiquen la salud del trabajador, y sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dicho pacto deberá constar por escrito en el contrato o en un acto posterior y tener una vigencia transitoria de tres meses, el cual puede prorrogarse por acuerdo de las partes. Sin embargo, se consideran como horas extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

13.¿Cuál es la forma de pagar horas extraordinarias?

El Código del Trabajo señala que las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período.

14.¿Qué es el descanso?

Es el derecho que tienen los trabajadores para interrumpir la prestación de servicios, a fin de recuperar las energías gastadas durante la jornada de trabajo.

15.¿En qué consiste el descanso semanal?

Es el día en que el trabajador está eximido de prestar servicios. Corresponde siempre al séptimo día de la semana que generalmente recae en domingo. Sin embargo, en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos

determinados, el empleador está autorizado para distribuir la jornada de trabajo de manera que en ella se incluya el día domingo o festivos, debiendo en todo caso otorgar un día de descanso en la semana en compensación de los días domingo y festivos efectivamente trabajados. No obstante lo anterior, al menos dos días de descanso en el respectivo mes calendario, deberán necesariamente otorgarse en día domingo.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, producto de lo señalado precedentemente, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no puede ser inferior al valor de la hora extraordinaria.

16.¿Cuándo comienza y termina el descanso semanal?

Debe comenzar a más tardar a las veintiuna horas del día anterior al domingo o festivo y terminar a las seis horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

17.¿Qué es y cuánto dura el descanso diario?

Es el tiempo de descanso a que tienen derecho todos los trabajadores, y que media entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente. En todo caso, el descanso diario debe tener una duración no inferior al número de horas que comprende la jornada diaria.

18.¿Qué es y cuánto dura la colación?

Dentro de la jornada diaria, el empleador debe disponer, a lo menos, 30 minutos para que los trabajadores consuman su colación y recuperen las energías gastadas durante la primera etapa de la jornada. Este período debe concederse preferentemente en la mitad de la jornada diaria, tiempo que no se considera para computar la jornada diaria.

No procede este derecho cuando se trata de faenas de proceso continuo, esto es, aquellos que no pueden interrumpirse para evitar perjuicios en el proceso productivo, y en caso de duda es la Dirección del Trabajo la que decidirá sobre la materia

Para aquellos trabajadores contratado a jornada parcial, ésta será continua, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.

19.¿Cuáles son las condiciones especiales para la colación?

En las faenas de temporada, el empleador deberá proporciona a los trabajadores las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimento, habilitando para ello un lugar provisto de mesas, sillas, cocinilla y lavaplatos. Pero si por la distancia o dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador además deberá proporcionárselas.

20.¿Tienen derecho a feriado legal anual los trabajadores agrícolas de temporada?

El contrato de temporada se caracteriza especialmente por su corta duración, y en todo caso inferior a un año, por lo que los trabajadores de temporada en esta materia sólo tienen derecho a:

a)FERIADO PROPORCIONAL.

Si la duración del contrato es superior a 30 días, cuando termine el contrato, el empleador está obligado a pagar al trabajador proporcionalmente el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

b)FERIADO INCORPORADO EN LA REMUNERACION.

En los contratos que tengan una duración de 30 días o menos, se entenderá incluida en la remuneración todo lo que debe pagarse al trabajador por feriado y demás derechos que correspondan a la proporción al tiempo servido

21.¿En qué consiste la Protección a la Maternidad?

Es el conjunto de disposiciones legales destinadas a proteger la salud de la madre trabajadora y de sus hijos menores de dos años.

22.¿Se aplican las reglas de Protección a la Maternidad a las trabajadoras agrícolas de temporadas?

Sí. Estas disposiciones benefician a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

23.¿Qué es el descanso de maternidad?

Es el derecho que tiene la mujer trabajadora en estado de embarazo para no prestar servicios a su empleador.

Empieza seis semanas antes del parto y termina doce semanas después de él. Para hacer uso de él debe acreditarse al empleador mediante certificado de médico o matrona que el embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo. Durante el período de pre y post natal la trabajadora recibe un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones que perciba según su contrato de trabajo.

24.¿En qué consiste el permiso maternal?

Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave acreditada con certificado médico, la madre trabajadora tiene derecho a un permiso y al subsidio por el período que determine el Servicio que otorgó el certificado. Si ambos padres del menor son trabajadores, cualquiera de ellos a elección de la

madre gozan del permiso y del subsidio. Igual derecho tiene la trabajadora o trabajador que tenga a su cargo un niño menor de un año por tuición otorgada judicialmente.

25.¿Qué labores no puede realizar la trabajadora embarazada?

Durante el embarazo la trabajadora no puede realizar labores que afecten su salud, como levantar, arrastrar o empujar grandes pesos, laborar en horario nocturno, cumplir horas extraordinarias o ejecutar tareas que exijan un esfuerzo físico mayor, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo. En estos casos, la trabajadora debe ser trasladada a otras labores que no sean perjudiciales a su salud, con la misma remuneración.

26.¿Qué es el fuero maternal?

Es un derecho que le asiste a la trabajadora y consiste en que su empleador no podrá poner término a su contrato de trabajo sin contar previamente con la debida autorización de un juez. Este fuero maternal se extiende durante todo el período de embarazo y hasta un año después de terminado el descanso de postnatal.

27.¿Tiene derecho a sala cuna la trabajadora agrícola de temporada?

La trabajadora agrícola de temporada tendrá derecho a sala cuna cuando su empleador esté obligado a tener dicho establecimiento. El empleador está obligado a tener sala cuna cuando emplea a veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil.

El empleador cumple su obligación manteniendo salas anexas e independientes al lugar de trabajo en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en sus labores. El empleador cumple igualmente esta obligación cuando paga directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la mujer trabajadora lleva al menor.

Asimismo, cumple el empleador con dicha obligación cuando se une con otros empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, habilitando y manteniendo durante la respectiva temporada, uno o más servicios comunes de sala cuna.

No está permitido al empleador pagar directamente a la trabajadora una suma de dinero para solventar los gastos de sala cuna.

28.¿En qué consiste el derecho para alimentar al hijo?

La madre trabajadora tiene derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se consideran como trabajadas para los efectos de su remuneración, derecho que es irrenunciable.

29.¿Pueden constituir sindicatos los trabajadores agrícolas de temporada?

Los trabajadores agrícolas de temporada tienen derecho para constituir organizaciones sindicales en su calidad de trabajadores transitorios o eventuales, esto es, que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

30.¿Cuáles son los requisitos para formar un sindicato?

Para constituir un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, se exige un mínimo de 25 trabajadores.

31.¿Tienen fuero los trabajadores que desean constituir un Sindicato de trabajadores agrícola de temporada?

Sí, tienen fuero desde 10 días antes de celebrar el acto de constitución del Sindicato y hasta el día siguiente de celebrado éste. En este caso todos los trabajadores asistentes son potenciales candidatos a dirigente.

32. En una renovación del directorio sindical ¿Los candidatos a dirigentes gozan de fuero?

Sí, desde que es comunicada al empleador y a la Inspección del Trabajo respectiva la fecha en que se realizará la elección. Dicha comunicación deberá hacerse dentro de los 15 días anteriores a la votación. Si ésta no se realiza, el fuero termina el día en que se debió hacer la votación.

33.¿Pueden elegir un delegado sindical los trabajadores agrícolas de temporada?

Los trabajadores de una empresa podrán designar un delegado sindical cuando por lo menos ocho o más trabajadores estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, con la condición de que el delegado designado no sea director del sindicato respectivo. Asimismo, si existieran veinticinco o más trabajadores y dos o uno de ellos fueren elegidos como dirigentes, sólo podrán elegir uno o dos delegados sindicales, respectivamente.

34.¿Cuánto dura la afiliación sindical?

En los sindicatos interempresas y de trabajadores eventuales o transitorios, los socios pueden mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios.

35.¿Qué es y cuánto dura el fuero sindical?

Es el derecho que asiste a los directores de un sindicato y consiste en que el empleador no puede poner término a la relación laboral sin autorización previa de un juez. No obstante lo anterior, el fuero ampara a los dirigentes de sindicatos de trabajadores agrícola de temporada sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que sea necesario solicitar su desafuero al término de la relación laboral.

36.¿Tienen derecho a la negociación colectiva los trabajadores agrícolas de temporada?

Por expresa disposición de la ley, los sindicatos o grupos de trabajadores agrícolas de temporada pueden acordar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, especialmente estarán incorporadas las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas, para determinadas faenas de temporada. También, las partes podrán acordar la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación. Dichos acuerdos quedarán reflejados en un documento que se denominará CONVENIO COLECTIVO, ya que estos acuerdos no están sujetos bajo la modalidad de negociación colectiva reglada.

37.¿Cuáles son los efectos del convenio colectivo?

- a)Los trabajadores involucrados en la negociación no gozan de fúero.
- b)El convenio colectivo durará el tiempo que las partes acuerden, el cual no podrá ser inferior a la duración de la temporada.
- c)El convenio colectivo tendrá los mismos efectos que los contratos colectivos. Sin embargo, deberá terminar la negociación directa 30 días antes del inicio de las labores agrícola de temporada.
- d)El convenio colectivo firmado por un grupo de trabajadores debe involucrar a ocho o más trabajadores, haber tenido una comisión negociadora de entre 3 y 5 integrantes y elegidos en votación secreta ante un Inspector del Trabajo, que el empleador responda dentro del plazo de 15 días y su aprobación sea mediante votación secreta ante un Inspector del Trabajo. De no cumplir alguna de estas normas mínimas de procedimiento, no producirá el efecto de un convenio colectivo
- e)Si la respuesta del empleador es negativa, sólo habilita al Sindicato de trabajadores agrícola de temporada para presentar un nuevo proyecto en la temporada siguiente.
- f)Las estipulaciones de un trato individual de trabajo no pueden significar la disminución de las remuneraciones, beneficios y derecho que correspondan al trabajador por aplicación del Convenio Colectivo por el que está regido.

38.¿Cómo termina el contrato agrícola de temporada?

- a)Causal propia de terminación.

El contrato de temporada termina generalmente por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

- b)Causales Generales.

También puede ponerse término al contrato de temporada por cualquiera de las demás causales legales que contempla la ley, incluso la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, así lo ha reconocido la jurisprudencia administrativa.

Hay que tener presente que al término de la relación laboral debe existir un finiquito, que es un recibo en que se deja constancia que ha terminado la relación de

trabajo, que se han cumplido todas las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, que las imposiciones del período trabajado han sido pagadas y ello ha sido debidamente acreditado. El finiquito debe ser ratificado ante Notario o ante la Inspección del Trabajo respectiva, o ante el Presidente del Sindicato al que está afiliado el trabajador.

39.¿Tiene derecho el trabajador agrícola para reclamar por despido?

El trabajador que considera que la causal de despido invocada es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, puede recurrir al Juzgado del Trabajo, dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la fecha de la separación, plazo que se interrumpe cuando el trabajador ha reclamado ante la Inspección del Trabajo, pero deberá en tal caso recurrir al Tribunal no más allá de los 90 días contados desde la separación.

40.¿Procede la indemnización por término de contrato?

Sólo procede la indemnización por término de contrato cuando al empleador ha dispuesto anticipadamente su terminación, a fin de compensar al trabajador por el tiempo que falte para concluir la faena que dio origen al contrato.

41.¿Cuáles son las obligaciones especiales en el contrato agrícola de temporada?

La Ley ha dispuesto, sin perjuicio de los derechos y obligaciones generales señalados, obligaciones especiales del empleador agrícola de temporada, a saber:

ALOJAMIENTO

En estos contratos se entiende siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo con 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.

CONDICIONES PARA LA COLACIÓN

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

MOVILIZACIÓN

Cuando entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existan medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios.

CUMPLIMIENTO OBLIGADO DE ESTAS REGLAS

Las obligaciones contenidas en estas disposiciones legales, no pueden compensarse en dinero ni puede considerarse remuneración en ningún caso.

TRABAJO DE MENORES

1.¿Pueden los menores de edad trabajar en labores agrícolas de temporada?

La Ley señala que los menores de 18 años y mayores de 16 pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con la autorización de las personas o instituciones que la misma ley indica.

2.¿Quiénes deben autorizar a los menores?

Deben autorizar expresamente el padre o madre del menor; a falta de ellos, el abuelo paterno o materno; a falta de éstos, los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor; y a falta de todos los anteriores el Inspector del Trabajo.

3.¿Pueden trabajar los menores de 16 años?

Los menores de 16 años y mayores de 15 años pueden celebrar contrato de trabajo, siempre que sean autorizados por las mismas personas e instituciones indicadas en la respuesta anterior, que han cumplido con la obligación escolar, pero sólo pueden realizar trabajos livianos que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

4.¿Cuál es la jornada de trabajo de un menor?

En ningún caso los menores de 18 años podrán trabajar más de 8 horas diarias.

5.¿Qué labores no pueden ejecutar los menores?

Los menores de 18 años no pueden hacer labores en subterráneos, ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

DERECHOS PREVISIONALES

1.¿Tienen derecho a previsión social los trabajadores agrícolas de temporada?

Todo trabajador debe exigir el pago de sus cotizaciones previsionales, por todo el tiempo que dure la relación laboral.

2.¿Qué son las cotizaciones previsionales?

Son los aportes obligatorios en dinero que se descuentan de la remuneración del trabajador, para financiar las prestaciones o beneficios de salud y de jubilación, respectivamente.

3.¿Quién debe efectuar las cotizaciones?

El empleador está obligado a realizar el descuento de las remuneraciones del trabajador para luego declarar y pagar directamente las cotizaciones a las instituciones previsionales (A.F.P., I.N.P. e ISAPRE o FONASA y SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE CESANTIA), según corresponda.

4.¿Cómo se distribuye el descuento de las cotizaciones previsionales?

Las cotizaciones previsionales se distribuyen de la siguiente forma:

- El 10% de la remuneración es para el Fondo de Pensiones del trabajador (A.F.P.), el cual financiará la futura pensión
- El 7% de la remuneración es destinada para financiar las prestaciones de salud y subsidios de enfermedad (FONASA o ISAPRE)
- Un 2% a 3%, dependiendo en cual A.F.P. se encuentre afiliado el trabajador, es para el seguro de invalidez y sobrevivencia y la comisión por administrar el Fondo de Pensiones que cobra la A.F.P.
- 0,6% para el Seguro de Cesantía.

5.¿Qué cotizaciones son de cargo del empleador?

Son de cargo del empleador las cotizaciones destinadas a financiar el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Dicha cotización consiste en un 0,95% como cotización básica y una cotización adicional por el riesgo de la actividad realizada.

Además, deberá aportar un 2,4% para el Seguro de Cesantía por todos los trabajadores que contrate a partir de la entrada en vigencia de la Ley N°19.728.

6.¿Qué beneficios específicos otorga la cotización previsional?

- Otorga pensiones de vejez para la mujer cuando cumple 60 años y para el varón que cumple 65 años y un período mínimo de 10 años de cotización en A.F.P. o I.N.P.
- Atención de salud e indemnización de perjuicios por Accidentes del trabajo o enfermedad Profesional.
- Sobrevivencia e invalidez que no tenga por causa ni sea con ocasión del trabajo.

- Asignación Familiar, esto es, el derecho a percibir mensualmente una cantidad de dinero por cada carga familiar autorizada (hijo menor de 18 años y hasta 24 años si se encuentra estudiando o de cualquier edad cuando es inválido)
- Pensión de orfandad.
- Tratándose de personas que hayan efectuado cotizaciones, al menos, durante cuatro meses en los últimos doce meses calendario en virtud de contratos por obra o faena determinada, mantendrán la calidad de afiliados por un período de doce meses a contar del mes a que corresponda la última cotización. En todo caso los trabajadores dependientes contratados diariamente por turnos o jornadas, que registren, al menos, sesenta días de cotizaciones en los doce meses calendarios anteriores, mantendrán la calidad de afiliados durante los doce meses siguientes a aquel correspondiente a la última cotización.
- En el caso de los afiliados que reciban ingresos habituales cuyo monto sea variable como el de los comisionistas, trabajadores eventuales o transitorios, o cualquier otro trabajador contratado para la realización de una determinada obra o faena, se entenderá por ingreso mensual el promedio de lo percibido en los últimos doce meses.
- Subsidio de Cesantía para todos aquellos trabajadores cuya causal de terminación del contrato no sea la de vencimiento del plazo convenido o por conclusión de la labor que dio origen al contrato, conforme a lo dispuesto en la Ley 19.728, sobre Seguro de Desempleo.

7.¿Cómo se reconoce la Carga Familiar?

- a)Concurrir a la Agencia del I.N.P. del domicilio del trabajador con:
 - Contrato de Trabajo.
 - Libreta de matrimonio o certificado de nacimiento de la carga (especial)
 - Cédula Nacional de Identidad
 - b)Retirar formulario de autorización en fecha que indique el I.N.P.
- 8.¿Puede el trabajador seguir cotizando una vez terminado el contrato de trabajo?
- Puede seguir cotizando como trabajador independiente, lo que permite mantener las prestaciones de salud, el subsidio de cesantía, y seguir aumentando los fondos para pensionarse.

CONDICIONES DE HIGIENE Y DE SEGURIDAD

1.¿En qué consiste el derecho a saber?

Consiste en la obligación que tiene todo empleador a informar y el derecho que tiene todo trabajador de conocer los riesgos a que se expone en su trabajo.

2.¿Cuál es su finalidad?

El derecho a saber es uno de los instrumentos de prevención que la ley otorga para prevenir, controlar o eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo.

3.¿Qué información básica debe recibir la temporera cuando ingresa a su lugar de trabajo en cuanto a higiene y seguridad?

El empleador debe informar a los trabajadores sobre los riesgos a que estará expuesto, cómo prevenirlos, la forma segura de trabajar y a quién recurrir en caso de accidente.

4.¿El empleador está obligado a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?

En todo lugar de trabajo incluso, en las labores de temporada, donde exista uno o más trabajadores, el empleador está obligado a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, entregándole una copia a cada trabajador. En dicho reglamento se dan a conocer los derechos, las obligaciones de los trabajadores y los riesgos típicos de la empresa.

5.¿Existe obligación de entregar ropa de trabajo a los trabajadores de temporada?

El trabajo involucra contacto con materiales que producen suciedad (polvo ambiental, contacto con maquinaria, sustancias extrañas en frutas y hortalizas, etc.); por lo tanto, los trabajadores deben usar ropa de trabajo para proteger su cuerpo de las agresiones que pueda sufrir del medio ambiente o lugar de trabajo al ejecutar una labor riesgosa, la que debe ser proporcionada por el empleador.

6.¿Cuándo el trabajador debe recibir elementos de protección personal?

Cuando hay riesgo de accidentarse o contraer una enfermedad debido a las condiciones en que se realiza el trabajo. Ellos permiten controlar riesgos específicos como calor, frío, ruido y sus consecuencias como: heridas, intoxicaciones, dermatitis, sobreesfuerzos, etc.

Estos elementos de protección personal deben proporcionarlos en forma gratuita el empleador.

7.¿Es obligación que el trabajador de temporada disponga de agua potable en su lugar de trabajo?

En todo lugar de trabajo debe existir suministro de agua potable, especialmente para bebida, aseo personal y de utensilios para comer y es el empleador quien debe tomar las medidas para cumplir con esta obligación para con los trabajadores.

8.¿La existencia de servicios higiénicos es exigible por parte de los trabajadores de temporada?

En las faenas temporales, donde no sea posible instalar servicios higiénicos conectados a la red de alcantarillado, el empleador deberá proporcionar una alternativa (letrina, baño químico).

9.¿Cuándo hay un número reducido de trabajadores, el baño puede ser usado en común por hombres y mujeres?

No, en las faenas agrícolas temporales deben existir servicios higiénicos separados por sexo, aunque el número de trabajadores sea reducido.

10.¿Existe un número mínimo de excusados, lavatorios y duchas que el empleador debe disponer para los trabajadores?

Sí, el Reglamento Sanitario entrega la siguiente tabla para calcular el número mínimo de artefactos que debe poseer una empresa. Cuando existan más de 100 trabajadores por turno se agregará un excusado y un lavatorio por cada 15 y una ducha por cada 10 trabajadores, pudiendo reemplazarse en los servicios higiénicos de los hombres el 50% de los excusados por urinarios individuales o colectivos.

En las faenas temporales en que por su naturaleza no sea materialmente posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proveer como mínimo una letrina sanitaria o baño químico, cuyo número total resulta de dividir la cantidad de excusados por dos, no pudiendo ser instalados a más de 75 metros de distancia del área de trabajo, salvo casos calificados por la autoridad sanitaria.

11.¿De quién es la responsabilidad de mantener los servicios higiénicos?

Es de responsabilidad del empleador la habilitación, mantención o limpieza y transporte en el caso de baños químicos.

12.¿Pueden los trabajadores de temporada exigir mejoramiento de las condiciones ambientales de trabajo?

Cuando los trabajadores se ven afectados por condiciones ambientales inadecuadas, que pueden producir daño a la salud, como son falta de iluminación, ventilación, exceso de ruido, etc., ellos pueden poner una denuncia en la Inspección del Trabajo respectiva.

13.¿Es posible que las trabajadoras de temporada, especialmente en los packing, soliciten sillas o piso para sentarse mientras realizan el trabajo?

El hecho de estar largas horas de pie y en posición fija, acarrea problemas a la salud, por lo tanto, cuando la característica del trabajo lo permita y puedan realizarlo sentado, el empleador debe proporcionar sillas o pisos a los trabajadores que lo necesiten.

14.¿En una empresa agrícola en la que se manipulan elementos tóxicos ¿se debe contar con duchas con agua fría y caliente para los trabajadores manipuladores y aplicadores de dichos elementos?

Sí. En aquellas empresas donde se manipulen sustancias tóxicas es obligatoria la existencia de duchas con agua fría y caliente, que permitan al trabajador una limpieza rápida.

15.¿Cuándo en un predio agrícola se está fumigando, los trabajadores (as) pueden permanecer cerca siempre que se protejan al respirar?

La protección de las vías respiratorias no es suficiente para las sustancias tóxicas, ya que estas además pueden penetrar por la piel o por vía digestiva.

Cuando se fumiga en un predio, no debe haber trabajadores en él, salvo el personal que está efectuando la fumigación y siempre que utilicen los elementos de protección personal adecuados y cumplan con las instrucciones de aplicación de acuerdo al pesticida utilizado.

16.Los envases plásticos en los que vienen los pesticidas una vez vacíos, ¿pueden ser utilizados para transportar agua potable o darles algún uso doméstico?

Los recipientes vacíos de productos agroquímicos nunca deben volver a utilizarse, salvo si están en buen estado y sólo para contener el mismo producto químico.

17.¿Qué se debe hacer con un envase vacío de un producto agroquímico?

Se debe realizar con ellos un triple lavado y posteriormente perforar el envase para evitar su reutilización.

18.¿Pueden ser transportados los trabajadores en tractor o coloso dentro del predio?

No, el tractor y coloso no son vehículos diseñados para transportar personas. Los trabajadores deben ser transportados en vehículos aptos para ello como furgones u otros.

19.¿Qué medidas de prevención exigen las herramientas manuales puntadas y cortantes?

Toda herramienta de corte o puntada debe usarse siempre en perfecto estado y transportarse dentro de fundas apropiadas para impedir cortes y accidentes.

GLOSARIO

Acaricida: Producto fitosanitario usado en el control de ácaros o arañitas.

Adherencia: Característica de un producto fitosanitario de adherirse a la superficie de las hojas de un cultivo, maleza o a la superficie de un insecto o plaga.

Antídoto: Sustancia administrada a un humano o animal para contrarrestar la acción tóxica de un producto fitosanitario.

Digestivos: el producto actúa sobre los organismos al digerir éstos la superficie tratada con el producto fitosanitario.

Dosis: Cantidad de producto fitosanitario que se aplica en una determinada superficie.

Erradicar: Eliminar totalmente un organismo de un área determinada.

Fungicida: Producto fitosanitario que controla enfermedades producidas por hongos.

Fumigante: Sustancia sólida, líquida o gaseosa que en forma de vapor o gas tóxico de elevado poder de difusión, controla diferentes organismos.

Herbicida: Producto fitosanitario que controla las malezas.

Insecticida: Producto fitosanitario que controla insectos.

Nombre Comercial: es el nombre bajo el cual se comercializa un producto fitosanitario.

Nombre Químico: Es el nombre dado sobre la base de su composición química.

Período de Carencia: Es el tiempo mínimo legalmente establecido, expresado usualmente en números de días que debe transcurrir entre la última aplicación de un plaguicida y la cosecha. En el caso de aplicaciones post cosecha, se refiere al intervalo entre la última aplicación y el consumo del producto vegetal tratado.

Período de Reingreso: Es el tiempo mínimo que se debe esperar, después de haber hecho una aplicación, para el ingreso de personas y/o animales al área tratada.

Plaguicida: Sustancia destinada a controlar, prevenir, destruir, repeler o mitigar efectos indeseables provocados por hongos, insectos, bacteria, ácaros, nemátodos, malezas, etc.

Toxicidad: es la propiedad fisiológica o biológica que determina la capacidad de un producto para producir daño en un organismo y provocar su muerte. Se expresa como LD50.