

● REMUNERACIONES

Se pagarán dividiendo la totalidad de lo ganado en la semana por el número de días que legalmente les correspondía trabajar.

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

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

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

● DERECHOS DE LOS TEMPOREROS(AS)

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

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



➔ **MOVILIZACIÓN SEGURA:** Si entre el lugar de trabajo y el de alojamiento hay tres o más kilómetros y no existe locomoción colectiva, el empleador(a) proporcionará la movilización necesaria. Sólo se puede transportar pasajeros sentados.

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

➔ **FUERO MATERNAL:** Rige durante el embarazo y hasta un año después de terminado el descanso maternal posnatal. Durante ese tiempo la temporera no puede ser despedida. Si el contrato es por obra o faena determinada o de temporada, o a plazo fijo, el empleador(a) puede solicitar el desafuero al Tribunal competente, antes de la fecha de término del contrato.

➔ **SALA CUNA:** Las temporeras tienen derecho a sala cuna para sus hijos menores de dos años, cuando trabajen en un mismo lugar 20 o más mujeres. Para cumplir con esta obligación, el empleador(a) tiene la opción de elegir una sala cuna y pagar los gastos o proporcionar el servicio en instalaciones propias. Los empleadores(as) cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar servicios de sala cuna comunes durante la temporada.

➔ **HIGIENE Y SEGURIDAD:** El empleador(a) deberá entregar gratuitamente los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo –entre otros, vestimenta adecuada a la labor y protectores solares–, y también está obligado a mantener y proporcionar agua potable para el consumo de sus trabajadores(as). Asimismo, deberá afiliar a los trabajadores(as) a una mutual o INP.

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

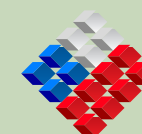
Centro de Atención Laboral

600 450 4000

www.direcciondeltrabajo.cl



TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AGRÍCOLAS DE TEMPORADA



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

● TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AGRÍCOLAS DE TEMPORADA

El trabajador(a) agrícola de temporada es aquel que desempeña 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 maderas y otras afines.

● CONTRATO DE TRABAJO

Sin importar en qué trabajo, cómo le paguen o cuánto dure la faena, el trabajador(a) de temporada deberá contar siempre con un contrato de trabajo escrito, en el que se estipulen sus funciones, la jornada laboral, su remuneración y el tiempo que prestará sus servicios.

Este contrato sólo puede ser modificado por acuerdo de las partes.

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

El contrato de trabajo garantiza:

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



● JORNADA DE TRABAJO

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

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

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

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

● HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Las horas extraordinarias se pagan a quienes tienen sueldo fijo por hora, día, semana o mes, con un 50% de recargo mínimo.

Para efectos del pago de horas extraordinarias de quienes tienen un sueldo base inferior al Ingreso Mínimo Mensual (actualmente de \$ 165.000), el cálculo del valor de esas horas será el que tenga por base justamente este Ingreso Mínimo, el que servirá para determinar el recargo de a lo menos el 50% de esas horas.

Por ejemplo, si un trabajador o trabajadora tuviere pactado un sueldo base de \$ 80.000 y ha trabajado en el periodo 10 horas extraordinarias, el cálculo de esas 10 horas debe hacerse considerando el valor del Ingreso Mínimo Mensual, actualmente de \$ 165.000, y no los \$ 80.000 de su sueldo base.



● DESCANSOS Y FESTIVOS

- Los trabajadores(as) tendrán un tiempo para su colación no inferior a media hora diaria, el que no se considerará trabajado.
- Los domingos y festivos serán de descanso. Sin embargo, las labores agrícolas de riego y las de siembra o cosecha pueden distribuir la jornada de trabajo en un máximo de seis días, incluyendo los domingos o festivos.
- Quienes participen en dichas actividades tendrán derecho a un día de descanso a la semana en compensación por cada domingo, y otro por cada festivo trabajado. No obstante, al menos dos de estos días de descanso compensatorio, en el respectivo mes calendario, deberán otorgarse en día domingo.

Esto último no se aplica a contratados por 30 días o menos, y a aquellos(as) cuya jornada no sea superior a 20 horas semanales o que hayan sido contratados exclusivamente para trabajar los días sábados, domingos y festivos.

● REMUNERACIONES

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

La remuneración debe pagarse de acuerdo a lo pactado: día, semana, quincena o mes. Jamás podrá pasar de un mes.

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