



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

PACTOS DE ADAPTABILIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS
SINDICATOS DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA EN EL
ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL PREVIO Y POSTERIOR AL INICIO
DE LA VIGENCIA DE LA LEY N° 20.940.

DANIEL ALEJANDRO ROA CONTRERAS.

Profesor Guía: Jorge Drago Morales.
San Fernando, Chile 2017.

DEDICATORIA

A todos, por su inmerecida incondicionalidad. A los amigos, la familia y a Lorena. A las gentes que sin esperar nada a cambio me dieron un apretón de manos. A mis padres, de quienes aprendo el genuino significado de ser familia pese a toda dificultad.

Dedico también este simplísimo trabajo a la Universidad, sencillamente por todo.

TABLA DE CONTENIDO.

INTRODUCCIÓN.....	10
PRIMERA PARTE.....	13
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS POR TEMPORADA, EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ANTERIOR A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY N° 20.940.	13
CAPÍTULO 1.	13
1.- El Contrato Individual de Trabajo Agrícola por Temporada.....	13
1.1.-Los Trabajadores Agrícolas.....	15
1.1.1.-Normativa aplicable.	16
1.1.2.- Concepto de Contrato de Trabajo Agrícola.-	18
1.1.3.- Cláusulas comunes a todo contrato de trabajo.	19
1.1.4.- Normas especiales.	19
1.1.4.1.- Jornada laboral.	19
1.1.4.2.- Caso especial de los Variandi.....	22
1.1.4.3.- Excepción a las normas de descanso semanal.-	23
1.1.4.4.- Remuneraciones.-.....	24
1.1.4.5.- Derecho a Habitación Higiénica y Adecuada.	26

1.1.4.6.- Protección a la salud del trabajador agrícola.	27
1.1.4.7.- Registro de Intermediarios.....	27
1.2.- El Contrato de Trabajadores Agrícolas por Temporada.	28
1.2.1.- Concepto de Contrato de Trabajo Agrícola de Temporada.-	31
1.2.2.- Cláusulas comunes a todo contrato de trabajo.	32
1.2.3.- Normas especiales aplicables a todo trabajador agrícola por temporada.....	32
1.2.3.1.- Formalidad especial.	32
1.2.3.2.- Saldos de Remuneración No Pagados.-	33
1.2.3.3.- Condiciones adecuadas e higiénicas.-	34
1.2.3.4.- Normas especiales aplicables a los trabajadores agrícolas por temporada que a la vez coincidan con los trabajadores agrícolas descritos en el artículo 87° del Código del Trabajo.	34
CAPÍTULO 2.	36
2.- La Negociación Colectiva de los Trabajadores Agrícolas de Temporada.	36
2.1.- Origen Constitucional del Derecho a Sindicalización.	36
2.2.- El Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Temporada.....	39
2.2.1.- Constitución del Sindicato.....	40

2.2.2.- Efectos de la aplicación del artículo 226° del Código del Trabajo.	40
2.2.3.- Asamblea Constitutiva, estatutos y fuero.	43
2.2.4.- Norma especial: afiliación sindical subsiste pese a la no prestación de servicios.....	46
2.2.5.- Norma especial: el Delegado Sindical.....	47
2.2.6.- Observaciones al Sindicato de Trabajadores Agrícolas por Temporada.....	48
2.3.- La Negociación Colectiva.	49
2.3.1.- Concepto.....	49
2.3.2.- Derecho a la Negociación Colectiva Reglada.	49
2.3.3.- Clases de Negociación Colectiva, y primeramente la reglada. ...	51
2.3.3.1.- La Negociación Colectiva No Reglada o Directa del artículo 314° del Código del Trabajo.	52
2.3.3.2.- La Negociación Colectiva Semirreglada del artículo 314° bis del Código del Trabajo.....	54
2.3.3.3.- La Negociación Colectiva Semirreglada del artículo 314° bis A o bien la de los Trabajadores Agrícolas por Temporada.	55

2.3.3.4.- ¿Puede un grupo de trabajadores agrícolas por temporada negociar colectivamente de acuerdo al artículo 314° bis?	57
2.3.3.5.- ¿Puede un Sindicato de trabajadores agrícolas por temporada negociar colectivamente de acuerdo al artículo 314° C.T.?	59
2.3.3.6.- Observaciones.....	61
2.4.- Los Pactos del Artículo 314° bis B del Código del Trabajo.....	63
2.4.1.- Breve reseña relativa al establecimiento de los pactos del artículo 314 bis B.-	64
2.4.2.- Pactos del artículo 314 bis B y las normas del contrato de trabajador agrícola por temporada.	68
2.4.2.1.- Pactos sobre distribución de jornada de trabajo.....	70
2.4.2.2.- Pactos sobre prevención de riesgos, higiene y seguridad; y alimentación, traslado, habitación y salas cunas.....	73
2.4.2.3.- Pactos sobre remuneraciones mínimas.	74
2.4.2.4.- Pactos sobre modalidades de cumplimiento de condiciones de trabajo y empleo convenidas.	75
2.4.2.5.- Pactos relativos a la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.....	75
2.5.- Observaciones generales.	75

SEGUNDA PARTE.....	78
LOS PACTOS DE ADAPTABILIDAD DE LA LEY N° 20.940.....	78
CAPÍTULO 3.	78
3.- Pactos de Adaptabilidad de la Ley N° 20.940.	78
3.1.- Concepto.	78
3.2.- Características.....	78
3.3.- Los Pactos de Adaptabilidad en la ley: Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.....	81
3.3.1.- Pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal (artículo 375°).	82
3.3.2.- Pacto para trabajadores con responsabilidades familiares (artículo 376°)	88
3.4.- Requisitos de procedencia de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.....	91
3.5.- Procedimiento, ámbito de aplicación y duración de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.	93
3.6.- Normas para el registro y fiscalización de los pactos.	94
TERCERA PARTE.....	96

<p style="text-align: center;">IMPLICANCIAS DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY N° 20.940 RESPECTO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL TRABAJADOR AGRÍCOLA POR TEMPORADA.....96</p>	
CAPÍTULO 4.	96
4.- Ordenamiento Jurídico Laboral actual aplicable a la Negociación Colectiva de los Trabajadores Agrícolas por Temporada.	96
4.1.- Consideraciones generales.	96
4.2.- La organización sindical de los trabajadores agrícolas por temporada.	98
4.2.1.- Delegados Sindicales.....	103
4.2.2.- Integración de trabajadoras al Directorio.	105
4.3.- La negociación colectiva de los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada, bajo el imperio de la Ley N° 20.940.....	106
4.4.- Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.	111
CONCLUSIONES.....	113
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	116

INTRODUCCIÓN.

La Ley N° 20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, incorpora en el ordenamiento jurídico laboral -de acuerdo al mensaje que acompañó al proyecto- “modificaciones al Código del Trabajo en el ámbito de los derechos colectivos, con el objeto de modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes y con pleno respeto a la libertad sindical conforme a los Convenios Internacionales que Chile mantiene vigentes.”¹ En este contexto, establece un nuevo Libro IV para el Código del Trabajo, que reemplaza totalmente al entonces vigente, derogando una serie de disposiciones que regulaba la negociación colectiva tanto de los sindicatos como de los grupos de trabajadores que se unían para dichos efectos.

Parte de estas normas que se derogan, regulaban la negociación colectiva de los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada. Éste ha sido un tema poco tratado por memoristas y por la doctrina, los que mayormente se han avocado al estudio del contrato individual de trabajo agrícola, a sus constantes transformaciones en función de los sucesos históricos y políticos de Chile. Suficiente resulta señalar a este respecto, que el pleno reconocimiento del derecho a sindicalizarse y a recurrir a una efectiva negociación colectiva, se alcanzó mediante la Ley N° 16.625 de 1967. Estas

¹ Mensaje del Proyecto de Ley N° 20.940.

normas fueron derogadas con la entrada en vigencia del Código del Trabajo de 1979, privándole por tanto a los trabajadores agrícolas por temporada de la posibilidad de constituirse en sindicatos y a negociar colectivamente como tal. Con todo, posteriores modificaciones al Código pretendieron restituir a este importante grupo de trabajadores lo que anteriormente les resultó arrebatado. Así, la Ley N° 19.759 del año 2001, incorporó una forma de negociación colectiva específica para los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada. Adicionalmente a ello, estableció un conjunto de pactos exclusivos a los cuales podían arribar en el contexto de dicha negociación, en lo que era el artículo 314° Bis B del Código del Trabajo.

El objeto de la presente memoria, es la exposición de los efectos jurídicos en la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas por temporada, producidos con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, particularmente, en lo relativo a los pactos del antiguo artículo 314° Bis B del código. Con este fin, este trabajo se ha organizado de manera de exponer dos momentos del ordenamiento jurídico laboral aplicable al derecho colectivo de los trabajadores agrícolas por temporada. El primero de ellos, el existente de manera previa a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, describiendo en un primer lugar el contrato individual especial de trabajo del trabajador agrícola por temporada, y en segundo lugar, las normas aplicables a la negociación colectiva de estos trabajadores, exponiendo así el derecho colectivo pertinente

al caso. Como podrá verse, afirmo en esta parte que los pactos del artículo 314° Bis B fueron una expresión normativa frustrada de instauración de pactos de adaptabilidad, ya en la Ley N° 19.759.

El segundo momento al cual esta memoria se avoca, es el del ordenamiento jurídico laboral posterior a la entrada en vigencia a la Ley N° 20.940. Y con este fin, me concentro específicamente en lo relativo a los pactos de adaptabilidad de la Ley N° 20.940, esbozando conceptos, elementos característicos y requisitos de procedencia.

Finalmente, este trabajo desarrolla como consecuencia de lo expuesto en las dos partes precedentes, los efectos de la reforma laboral 2016, en la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas por temporada.

PRIMERA PARTE.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS POR TEMPORADA, EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ANTERIOR A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY N° 20.940.

CAPÍTULO 1.

1.- El Contrato Individual de Trabajo Agrícola por Temporada.

Como cuestión preliminar al tratamiento de la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas de temporada, y contrastar dicha regulación con la resultante una vez entre en vigencia la Ley N° 20.940, resulta del todo preciso presentar la regulación general y particular aplicable a los contratos entre este tipo de trabajadores y sus empleadores. Lo anterior, teniendo en cuenta la particular relación existente entre el contrato individual de trabajo, y el contrato/convenio colectivo.

En efecto, tanto el contrato como el convenio colectivo son, en general, instrumentos colectivos, productos de una negociación colectiva entre empleador(es) y trabajadores, y que tienen como objeto -según daba cuenta el inciso primero del antiguo artículo 303° del Código del Trabajo- “establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”. Esta finalidad persiste en la actualidad en un tenor similar, esta vez en el artículo 306°, en el sentido de señalar como “materia de negociación

colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.” Vale decir, el resultante de la negociación colectiva –ya sea este un contrato o un convenio colectivo- va a incidir directamente en el objeto del contrato individual de trabajo, por cuanto incorpora tanto a las obligaciones que emanan para el empleador como aquellas del trabajador, los acuerdos a los cuales colectivamente se ha arribado. Normativamente, lo recién expuesto estaba contemplado en el antiguo artículo 348° del código del ramo, al señalar que “Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo.” Por aplicación del antiguo artículo 350°, idéntico efecto es predicable respecto al convenio colectivo.

Con todo, el principio tutelar del derecho del trabajo limita la autonomía de la voluntad de las partes en orden a la determinación del objeto del contrato individual de trabajo, estableciendo normas de naturaleza irrenunciable tanto para el trabajador como para el empleador. Este principio, para el laboralista Sergio Gamonal Contreras²³ es el gran principio del derecho del trabajo, y una

2 Que no lo reconoce como “principio de tutela” sino como “principio de Protección”.

3 GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2014. Fundamentos del Derecho Laboral. 4° Edición. Chile, Legal Publishing Chile.

de sus derivaciones es la regla de la irrenunciabilidad de derechos, por la cual “se prohíbe toda clase de actos que tengan por objeto disponer de los derechos laborales.”⁴ De manera que para conocer las atribuciones que tienen las partes de la negociación colectiva para regular en mayor o menor medida el objeto de la relación jurídico laboral que les une, es preciso conocer cuáles son estas normas de carácter irrenunciable en el contrato individual de trabajo. De allí que es del todo imprescindible para esbozar los efectos de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, caracterizar de la manera más detallada posible el sistema jurídico aplicado a los trabajadores agrícolas de temporada y las posibilidades de éstos y sus empleadores para modificar el objeto del contrato de trabajo.

El tratamiento de lo ya expuesto y que a continuación se presenta, parte de la premisa de que los trabajadores agrícolas de temporada son trabajadores agrícolas, y por lo tanto, inicia este capítulo con el análisis del contrato de trabajador agrícola, y concluye con el contrato de trabajador agrícola por temporada.⁵

1.1.-Los Trabajadores Agrícolas.

⁴ GAMONAL, op. cit. Pág. 166

⁵ Sin embargo, como se verá en el transcurso del presente trabajo, la relación entre “trabajador agrícola” y “trabajador agrícola por temporada” no es –necesariamente- una de género-especie.

1.1.1.-Normativa aplicable.

Los trabajadores agrícolas hallan una regulación especial en el Código del Trabajo, específicamente en el Capítulo II, del Título II del Libro Primero. Vale decir, es un contrato individual especial de trabajo.

Por aplicación del principio de especialidad, las disposiciones comprendidas en este capítulo prevalecen por sobre las normas laborales generales relativas al contrato de trabajo. Así además lo deja establecido el artículo 77° del C.T⁶., que inaugura el Título II, señalando “Respecto a los trabajadores a que se refiere este título, el contrato de trabajo se someterá preferentemente a las normas de los artículos siguientes.”

La norma que inaugura la regulación especial de los trabajadores agrícolas en nuestro ordenamiento jurídico es el artículo 87° del Código del Trabajo, disponiendo que: “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.”

De aquí, que los elementos característicos de esta especie de trabajador sean los siguientes:

- a).- Que la labor del trabajador sea el cultivo de la tierra; o

⁶ Código del Trabajo

b).-Que el trabajador desempeñe actividades agrícolas, de manera subordinada, no siendo su empleador una empresa comercial o industrial derivada de la agricultura, de acuerdo a reglamento.

El artículo 87° C.T. establece, además, exclusiones en cuanto a la determinación de su ámbito de aplicación, en los incisos segundo al cuarto. Estas exclusiones son:

a).- Trabajadores empleados en faenas agrícolas y que no laboren directamente en el cultivo de la tierra⁷;

b).- Personas que exploten por su cuenta y riesgo predios agrícolas en virtud de contratos de arrendamiento, mediería, aparecería u otros;

c).- Trabajadores que laboran en aserraderos y plantas de explotación de madera; a menos que dichos trabajadores laboren en aserraderos móviles instalados para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques.

Finalmente, y para el caso que exista controversia en cuanto a la calificación de un trabajador como agrícola o no agrícola, el inciso final del artículo 87° otorga competencia al Inspector del Trabajo de la localidad para la resolución de esta controversia; decisión que es posible de ser revisada por parte del Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

⁷ La disposición citada señala a modo de ejemplos: administradores, contadores, y en general trabajadores que desempeñen funciones administrativas.

La importancia del artículo 87° radica en la determinación del ámbito de vigencia de las normas especiales relativas a los trabajadores agrícolas. Las disposiciones que le siguen deben ser aplicadas con preferencia a la reglamentación general de los contratos individuales de trabajo –aplicación del artículo 77° del C.T., ya precedentemente citado- y en todo lo no expresamente regulado, entran a regir estas últimas. Por último, las reglas comprendidas entre los artículos 87° a 92° bis C.T., se aplicarán también, cuando ello sea procedente, a los trabajadores agrícolas por temporada, lo que –según se demostrará- no ocurrirá siempre.

1.1.2.- Concepto de Contrato de Trabajo Agrícola.-

No existe un concepto legal de contrato de trabajo agrícola. Como se pudo apreciar en su momento, el artículo 87° del C.T. sólo indica a qué trabajadores –y a quiénes no- se les aplicará las normas que componen el capítulo destinado a los trabajadores agrícolas, determinando así quienes son trabajadores agrícolas.

Con todo, no es difícil derivar un concepto a partir de la definición legal de contrato de trabajo que es dispuesta en el artículo 2° del C.T. De acuerdo a esta disposición, el “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el 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.” De la complementación entre el artículo 2° y el 87° del C.T., podemos definir el contrato de trabajo agrícola como aquella convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste al cultivo de la tierra y demás faenas agrícolas bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

1.1.3.- Cláusulas comunes a todo contrato de trabajo.

El contrato de trabajador agrícola no se sustrae a las normas generales de contratación de naturaleza laboral. Así, debe observarse lo dispuesto en el artículo 10° del C.T., en cuanto a las estipulaciones que debe contener el instrumento. Igual consideración tratándose de las normas sobre capacidad de ejercicio, establecidas en el artículo 13° del Código.

1.1.4.- Normas especiales.

1.1.4.1.- Jornada laboral.

La jornada laboral, de acuerdo lo dispone el artículo 21° del C.T., “es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.” Agrega en su inciso segundo que “Se considerará

también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.”

Señala el artículo 88° del CT: “Las normas sobre limitación de 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.” En este primer inciso, si bien existe una expresa remisión a las normas sobre jornada laboral aplicables a la generalidad de los contratos de trabajo – concretamente, a los artículos 21° a 40° Bis D del C.T.- ordena a regular mediante reglamento las “modalidades” por las cuales se aplicarán estas normas de limitación de jornada, y que deben dichas modalidades ser establecidas en función de: a) características de la zona o región; b) condiciones climáticas; c) circunstancias propias de la agricultura.

El inciso segundo del artículo 88° C.T. agrega otras exigencias a las modalidades que el reglamento establecerá: “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.”

En cumplimiento de esta disposición, mediante el Decreto N° 45 de 16 de mayo de 1986, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que “Aprueba Reglamento para la Aplicación de los artículos 135° y 136° del Decreto Ley N° 2.200, de 1978”, se establece, en el inciso primero del artículo 1° que “La duración de la jornada ordinaria de los trabajadores agrícolas no podrá exceder de un promedio anual de ocho diarias, la que se determinará considerando las características regionales, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la actividad agrícola.” Con todo, esta disposición debe complementarse con el artículo 22° del C.T., que fija un máximo de jornada ordinaria de trabajo de 45° horas semanales. Hay que hacer notar que ambas disposiciones no son contradictorias, y la regla que resulta de la complementación de ambas, es la que se reconoce mediante el Dictamen N° 5.384/209 de 30 de diciembre de 2004, el que concluye: “En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y las disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que a partir del 1° de enero del 2005, la jornada máxima semanal de los trabajadores agrícolas será de 45 horas, y el promedio anual de jornada diaria, no podrá exceder de 7 horas 30 minutos.”⁸

⁸ Dictamen N° 5.384/209 de 30 de diciembre de 2004.

El Decreto N° 45, dispone otras reglas especiales en su articulado, y que en lo relativo a jornada laboral del trabajador agrícola, resulta importante lo señalado en el artículo 3°, que dispone que la jornada se computará desde el momento en que el trabajador se presente en el lugar de la obra o faena a la cual haya sido destinado.

1.1.4.2.- Caso especial de los Variandi.

El artículo 89° del C.T. establece en su primer inciso del derecho del trabajador agrícola a percibir la totalidad de su remuneración –la que puede consistir en dinero y regalías, o solamente dinero- cuando por condiciones climáticas no pudieran desarrollar sus funciones. La norma exige al trabajador, para poder ejercitar este derecho, no haber faltado injustificadamente al trabajo el día anterior.

Esta disposición pareciera configurar un caso de suspensión relativa de los efectos del contrato de trabajo, mas esto es desmentido en el inciso segundo del mismo artículo, puesto que de verificarse esta situación, habilita al empleador para destinar al trabajador a “efectuar labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas (...) aun cuando no sean las determinadas en los respectivos contratos de trabajo.”

El inciso tercero del artículo 89° ordena al Reglamento la regulación de esta situación que de hecho puede producirse. En cumplimiento de ello, el Decreto N° 45 de 1986, en el artículo 6° detalla las “condiciones climáticas” por las cuales los trabajadores no puedan realizar sus labores. Así, en el inciso segundo, dispone que “Para los efectos de la aplicación del inciso anterior, se considerarán condiciones climáticas que no permiten a los trabajadores agrícolas realizar sus labores habituales, la lluvia, la nieve, el granizo o la nieblina, siempre que se presenten en tal magnitud e intensidad, que impidan realizar dichas labores.”

1.1.4.3.- Excepción a las normas de descanso semanal.-

El artículo 90° del C.T., establece un caso de excepción a las normas de descanso semanal, dispuestas en los artículos 35° a 40° del mismo cuerpo legal. Así, las faenas agrícolas de riego o aquellas propias de las épocas de siembra o cosecha, son labores que exigen “continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria”. Por lo tanto, los trabajadores agrícolas cuyos servicios correspondan a los descritos en el artículo 90° del Código del Trabajo, no tienen derecho al descanso dispuesto en el artículo 35° del C.T., es decir, el correspondiente a los domingo y festivos. En consecuencia, el empleador puede distribuir la jornada

laboral ordinaria incluyendo domingos y festivos, y si trabajando dichos días se supera por parte del trabajador las 45° horas semanales, se deberá pagar este exceso como horas extraordinarias. Se aplican, entonces las compensaciones a estos días trabajados.

1.1.4.4.- Remuneraciones.-

Las remuneraciones de los trabajadores agrícolas, de acuerdo a lo que dispone el artículo 91° del C.T., pueden estipularse en dinero y regalías. No lo dice esta disposición, pero es evidente que la remuneración también puede pagarse únicamente con dinero, puesto que no se prohíbe expresamente esta modalidad.

El artículo 91° del C.T. no define directa y expresamente el concepto “regalía”. Solo a manera ejemplificativa, señala en su inciso cuarto, 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”. Puesto que no existe definición legal del concepto, y en aplicación del artículo 20° del Código Civil, debemos interpretar la palabra “en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras”. Así, el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, en su cuarta acepción, señala: “Gajes o provechos que además de su sueldo perciben los empleados de algunas

oficinas.” A su vez, “gajes, significa emolumento. Emolumento: remuneración adicional que corresponde a un cargo o empleo.

Por tanto, regalía es aquella remuneración adicional que corresponde a un cargo o empleo.

Con todo, la doctrina ha ido dotando de contenido cada uno de los ejemplos que la ley ha señalado como ejemplos de regalías. Así, en “Análisis del Contrato de Trabajo Agrícola de Temporada en el Código del Trabajo”, Lorena Calquín Pavez recoge las siguientes significantes a cada una de dichas voces.⁹

Se ha definido “cerco” como “aquella porción de terreno adyacente a la casa habitación del trabajador agrícola, normalmente limitado por cierres y alambres. También se le define como el elemento que sirve para cerrar, vallar o delimitar una porción de tierra del empleador y que utiliza el trabajador.

Ración de tierra, en tanto, es “Aquella porción de tierra que debe ser entregada en época oportuna al trabajador, en suelo de riego o seco arable y según normal rotación del predio, para que éste la destine al cultivo de productos agrícolas, que serán de su propiedad.”

Talajes, “la mantención en potrero o pastos de los animales” de propiedad del trabajador.

⁹ CALQUÍN PAVEZ, LORENA IVONNE. 2006. Análisis del Contrato de Trabajo de Temporada en el Código del Trabajo. Memoria para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile, Facultad de Derecho. Pág. 54-55.

Casa habitación higiénica y adecuada, debe entenderse por tal el edificio destinado a la habitación¹⁰, que reúne en sí condiciones de limpieza, aseo y apropiada al uso requerido.

Finalmente, por “otras regalías”, se ha entendido por tales, por ejemplo, leña, trigo, harina, pan y cereales.

Decía que el artículo 91° del C.T. regula la remuneración del trabajador agrícola, señalando además en qué proporción deben verificarse tanto el sueldo como las regalías. Así, estas últimas nunca podrán superar el 50% de la remuneración. Para la valorización de estas regalías, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social mediante resolución fijará el valor correspondiente, respecto del cual cualquiera de las partes puede recurrir al juez del trabajo para su fijación conforme a informe de peritos.

1.1.4.5.- Derecho a Habitación Higiénica y Adecuada.

El primer inciso del artículo 92° del C.T. otorga al trabajador agrícola permanente el derecho a obtener de parte de su empleador una “habitación higiénica y adecuada”. Ya señalé que debemos entender por habitación higiénica y adecuada, aquél edificio destinado a la habitación, que reúne en sí condiciones de limpieza, aseo y apropiada al uso requerido. Sin embargo, si el

¹⁰ Así lo define en su primera acepción el diccionario de Real Academia de la Lengua Española. Aplicación del artículo 20° del Código Civil.

trabajador ocupa o puede ocupar una casa habitación que le permita desempeñar sus labores, atendiendo la distancia y los medios de locomoción, entonces la ley libera de esta obligación al empleador.

1.1.4.6.- Protección a la salud del trabajador agrícola.

El inciso segundo del artículo 92° del C.T., dispone que en el caso de trabajadores agrícolas tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, nacen para el empleador dos obligaciones: i) Informar suficientemente al trabajador sobre el correcto uso y manipulación de dichas substancias, su eliminación y envases vacíos, riesgos derivados de la exposición y síntomas consecuencia de su mal utilización; ii) Proporcionar implementos y medidas de seguridad necesarios para la protección de los trabajadores, además de productos de aseo para su remoción.

1.1.4.7.- Registro de Intermediarios.

De acuerdo al artículo 92° bis del C.T., las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas y de prestadores de servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivados de la agricultura, explotación de madera u afines, deben inscribirse en un registro especial que es llevado por el Inspector del Trabajo.

1.2.- El Contrato de Trabajadores Agrícolas por Temporada.

El contrato de trabajadores agrícolas por temporada es una especie de contrato de trabajadores agrícolas, cuyo elemento particular esencial es la transitoriedad o temporalidad de las actividades desarrolladas por los trabajadores agrícolas. Así, señalando a los trabajadores que van a verse sometidos a las normas especiales que la ley laboral dispone, el artículo 93° del Código del Trabajo establece: “(...) 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 otros afines”.

Como es fácil de advertir, si bien pareciera existir una relación género-especie entre ambos tipos de trabajadores –agrícolas y agrícolas de temporada- la norma permite afirmar la existencia de trabajadores agrícolas de temporada que no son trabajadores agrícolas en el sentido del artículo 87° C.T. Ello es así, puesto que esta disposición excluye de su ámbito regulatorio en su inciso primero a los que se desempeñen en actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador que pertenezca a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura y, en el inciso cuarto, a los que laboren en aserraderos y plantas de explotación de madera. En tanto -y aquí la razón de lo antes dicho- el artículo 92° C.T., entiende por trabajador agrícola de

temporada precisamente aquello que el 87° C.T. excluye del concepto trabajadores agrícolas: “aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo, **comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.**”

Por tanto, si bien es absolutamente cierto que un trabajador agrícola es un trabajador agrícola de temporada en tanto su desempeño se desarrolla en faenas transitorias o de temporada, no será siempre cierto que un trabajador agrícola de temporada es un trabajador agrícola, puesto que parte de los supuestos de hecho recogidos por la norma jurídica y que permiten al intérprete calificar a un determinado prestador de servicios como trabajador agrícola de temporada, son precisamente aquellos que impiden calificar a un trabajador como uno agrícola.

La consecuencia normativa de ello viene dada en la aplicación supletoria de normas laborales a los trabajadores agrícolas de temporada. Así, habrán casos donde no existiendo norma particular que regule determinados supuestos del contrato de trabajadores agrícolas de temporada, se deba aplicar supletoriamente las normas regulatorias de trabajadores agrícolas y en lo no regulado por éstas, por las normas generales del contrato individual de trabajo. Y existirán otros casos –particularmente tratándose de aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades comerciales o

industriales derivadas de la agricultura o bien se desenvuelvan en aserraderos y plantas de explotación de madera- en que se tendrá que aplicar supletoriamente las normas generales del contrato individual de trabajo.

Fundamenta estas aseveraciones lo dispuesto en los artículos 77° y 87° del C.T. El primero de ellos, ordena aplicar preferentemente las normas contenidas en el título “De los Contratos Especiales”, y en consecuencia, supletoriamente las normas generales del contrato individual de trabajo en todo aquello no expresamente regulado en el título. La segunda disposición, el artículo 87°, señala que “Se aplicarán las normas de este capítulo a (...)” y a continuación señala a los trabajadores agrícolas, con los alcances ya mencionados al momento de tratar este contrato. Dentro del Capítulo II, está el párrafo 2°, dedicado a los trabajadores agrícolas de temporada, que como ya dijimos, regula no solo a trabajadores agrícolas, sino que también a aquellos excluidos por el artículo 87° C.T. Por lo tanto, las normas del Capítulo II sólo van a aplicarse supletoriamente a los trabajadores señalados en el artículo 93° que no contravengan las limitaciones y exclusiones señaladas en el artículo 87° del C.T. Para los excluidos por esta disposición, deberán serle aplicables las normas generales de contrato de trabajo.

1.2.1.- Concepto de Contrato de Trabajo Agrícola de Temporada.-

No existe una definición legal del contrato de trabajo agrícola por temporada.

El artículo 7° del C.T. define contrato individual de trabajo como una “convención por la cual empleador y el 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.”

Por su parte, el artículo 93° del C.T., dispone que “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.”

De la complementación de ambas normas, tenemos que el contrato de trabajo agrícola por temporada es aquella convención por la cual el empleador y trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de aquél, en 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, debiendo por su parte el empleador a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

1.2.2.- Cláusulas comunes a todo contrato de trabajo.

El contrato de trabajador agrícola por temporada no se sustrae a las normas generales de contratación de naturaleza laboral. Así, debe observarse lo dispuesto en el artículo 10° del C.T., en cuanto a las estipulaciones que debe contener el instrumento. Igual consideración tratándose de las normas sobre capacidad de ejercicio, establecidas en el artículo 13° del Código.

1.2.3.- Normas especiales aplicables a todo trabajador agrícola por temporada.

Las normas especiales que a continuación se describen, son aplicables a todos los trabajadores agrícolas de temporada, correspondan o no al concepto de trabajador agrícola.

1.2.3.1.- Formalidad especial.

El artículo 94° del C.T. dispone la obligación de escrituración del contrato de trabajo, en cuatro ejemplares, en un plazo no superior a los cinco días luego de incorporado el trabajador. Esta norma hace dos excepciones a la regla general estatuida en el artículo 9°, que en su inciso primero ordena la escrituración y suscripción del instrumento en dos ejemplares, y en el inciso segundo ordena que el contrato sea escriturado y suscrito dentro de los quince

días posteriores a la incorporación del trabajador a las faenas.¹¹ El mismo artículo 94° del C.T. agrega una obligación adicional tratándose de contratos cuya vigencia sea superior a veintiocho días: escriturado que sea el contrato, deberá remitirse una copia a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 5 días contados desde la escrituración.

1.2.3.2.- Saldos de Remuneración No Pagados.-

La Ley N° 19.988, en la letra D) de su único artículo, ordenó la agregación de un inciso tercero al artículo 94° del C.T., que ordena al empleador que en el caso de existir saldos de remuneración que no hayan sido pagados al trabajador, debe éste depositarlo en la cuenta individual del seguro de desempleo del trabajador, dentro del plazo de 60 días contados desde la fecha de término de la relación laboral. Sin embargo, el trabajador, puede previamente por escrito disponer que se proceda de otra forma.

11 Sin embargo, en el caso que la duración del contrato de trabajo agrícola por temporada sea inferior a treinta días, podría afirmarse que en realidad reitera la excepción establecida en el inciso segundo del artículo 9° del C.T., puesto que tratándose de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, el plazo de escrituración es de cinco días.

1.2.3.3.- Condiciones adecuadas e higiénicas.-

El artículo 95° del C.T., ordena al empleador proporcionar condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento a los trabajadores agrícolas de temporada, de acuerdo a i) características de la zona; ii) condiciones climáticas; y iii) condiciones propias de la faena de temporada. Esta obligación se extingue en tanto el trabajador acceda o pueda acceder a su residencia o bien a un alojamiento adecuado, higiénico y que le permita desempeñar sus labores, bien habida consideración de la distancia y medios de comunicación existentes.

El inciso segundo del artículo 95° C.T., obliga igualmente a proporcionar condiciones adecuadas e higiénicas a los trabajadores, esta vez para la preparación, mantención y consumo de sus alimentos. Además, en caso que los trabajadores no puedan adquirir alimentos en razón de distancia o dificultades de transporte, el empleador debe proporcionárselos.

1.2.3.4.- Normas especiales aplicables a los trabajadores agrícolas por temporada que a la vez coincidan con los trabajadores agrícolas descritos en el artículo 87° del Código del Trabajo.

A estos debe aplicárseles las reglas especiales ya vistas a propósito de los trabajadores agrícolas, excepto en los siguientes casos:

- a) Jornada Laboral: El Decreto N° 45 de 1986, en el inciso cuarto del artículo 1°, dispone que los trabajadores agrícolas por temporada van a regirse en cuanto a jornada laboral, por las reglas generales establecidas en el Código del Trabajo (artículo 21° y ss.), y no por la norma particular del artículo 88° C.T.
- b) Derecho a Habitación Higiénica y Adecuada: El derecho contemplado en el artículo 92° del Código del Trabajo está establecido expresamente para “trabajadores permanentes”, lo que excluiría a los agrícolas por temporada. Sin embargo, este mismo derecho está contemplado en el artículo 95° C.T., naturalmente contextualizado a la realidad transitoria de las funciones del trabajador.

CAPÍTULO 2.

2.- La Negociación Colectiva de los Trabajadores Agrícolas de Temporada.

2.1.- Origen Constitucional del Derecho a Sindicalización.

El artículo 19° de la Constitución Política de la República, consagra en sus diversos numerandos los derechos constitucionales, cuya titularidad es atribuida a toda persona. El artículo 19° N° 16°, inciso quinto, consagra como derecho fundamental el de los trabajadores a negociar colectivamente con su empleador. A la vez, encarga a la ley el señalar las modalidades de negociación colectiva, los procedimientos adecuados para llegar a una solución justa y pacífica, los órganos competentes para conocer de las controversias y, finalmente, los casos en que no es posible negociar colectivamente. El N° 19° del mismo artículo, consagra como derecho constitucional el de “sindicarse en los casos y forma que señale la ley”, y que la afiliación al sindicato –sindicarse- “será siempre voluntaria”. Se consagra, por tanto, la libertad sindical.

Para laboristas como Sergio Gamonal Contreras, “La libertad sindical es el principio matriz del derecho colectivo del trabajo. La libertad sindical

implica la posibilidad de trabajadores y empleadores de organizarse libremente, con el fin de constituir organizaciones colectivas que los representen por medio de dos mecanismos específicos: la negociación colectiva y la huelga.”¹² En tanto, la Excm. Corte Suprema, ha resuelto que la libertad sindical “abarca tanto la posibilidad de constituir sindicatos como la necesidad de tutelar y promover la actividad sindical, con mirar a asegurar una defensa efectiva de los intereses de los trabajadores representados por la organización sindical. Se trata de un derecho humano de carácter fundamental, consagrado a nivel constitucional y recogido en declaraciones y tratados internacionales, vinculantes para el Estado de Chile.”¹³

Gamonal¹⁴ distingue en el principio de libertad sindical, tres derechos que conforman la “visión triangular” del derecho colectivo del trabajo: derecho a la organización sindical (sindicato), a la negociación colectiva y a la huelga. Las fortalezas o debilidades de estos tres son los que en definitiva determinan la gravitación o irrelevancia de los contratos y convenios colectivos como fuente del derecho del trabajo. Esta no es una cuestión menor, por dos razones bien evidentes.

¹² GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2014. Fundamentos de Derecho Laboral. Cuarta edición. Santiago. Legal Publishing. 69 p.

¹³ Corte Suprema, recurso de unificación, Rol N° 9337-2010, de 7 de enero de 2011. En HUMERES NOGUER, HÉCTOR. 2014. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo II Derecho Colectivo del Trabajo. 18 ed. Santiago. Editorial Jurídica de Chile.38 P.

¹⁴ CARMONA. Op. Cit. 184 P.

La primera, es que son los trabajadores y empleadores quienes mejor comprenden la naturaleza de determinado trabajo y las necesidades de quienes los desarrollan y por lo tanto mediante sus acuerdos expresados en instrumentos colectivos es que se obtiene una regulación más precisa a la relación jurídico laboral. Es, por tanto, una expresión de la autonomía de la voluntad, manifestada a nivel colectivo. “Del mismo modo que los individuos particulares tienen la potestad de regular sus propios intereses (autonomía privada individual), la misma potestad se reconoce a las coaliciones de trabajadores organizados para la tutela de sus propios intereses, relativos a la condición de subordinación en la cual prestan su trabajo (autonomía privada colectiva).”¹⁵

La segunda, es la relación existente entre la intervención estatal - implícita en el principio de protección- y la libertad sindical. Gamonal sostiene¹⁶ que “la intervención estatal en las relaciones de trabajo se hace necesaria en la medida que los sindicatos no poseen la fuerza suficiente para proteger a los trabajadores.”¹⁷ De allí, que “la primacía de los sindicatos no hace necesario un intervencionismo tan fuerte en las relaciones de trabajo.”¹⁸

¹⁵ GIUGNI, GINO. 1983. Derecho Sindical. Madrid. Servicio de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. 138 P. Citado en CARMONA. Op. Cit. 129 P.

¹⁶ Recogiendo la postura doctrinal de Arnaldo Süseskind, Maranhao Délio, Vianna Segadas y Texeira Lima.

¹⁷ GAMONAL. Op. cit. 184 P.

¹⁸ Ídem Supra. 185 P.

En lo que sigue en este apartado, abordaré la libertad sindical mediante el análisis tanto de la organización sindical – Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Temporada-, como de los procedimientos de negociación colectiva aplicable a éstos y sus empleadores, además de la posibilidad de acudir en ésta a la huelga.

2.2.- El Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Temporada.

Los trabajadores agrícolas por temporada, tienen derecho a asociarse en sindicatos. La fuente de este derecho, como ya se señaló, se reconoce en lo dispuesto en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República. Además, el artículo 212° del Código del Trabajo, reconoce “a los trabajadores del sector privado (...), el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estime convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.”

El artículo 216° C.T., reconoce diversas formas de sindicación, mas no de manera taxativa, sino que enunciativa. Entre ellas, reconoce y define expresamente, en su letra d) al “Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios”. Lo define como “aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.” Como ya hemos hecho previamente mediante la conceptualización del contrato

de trabajo agrícola por temporada, los sindicatos formados por estos trabajadores son subsumibles en este tipo. Esta categorización no resulta indiferente al presente análisis, toda vez que el código del Trabajo reconoce para éstos normas especiales que le diferencian de la regulación ordinaria de los sindicatos de empresas.

2.2.1.- Constitución del Sindicato.

Aplicándose el artículo 227° del CT a los sindicatos de empresa, el artículo 228° ordena que los demás sindicatos – y entre éstos, el sindicato de trabajadores agrícolas por temporada- requieren para su constitución 25 trabajadores.

No se exige –como sí sucede tratándose de sindicatos de empresa- que estos 25 trabajadores representen a determinado porcentaje del total de trabajadores de la empresa.

2.2.2.- Efectos de la aplicación del artículo 226° del Código del Trabajo.

El artículo 226° del CT, ordena considerar cada predio agrícola como una empresa. Igual consideración tienen en vista el legislador, tratándose de los predios colindantes explotados por un mismo empleador: todos ellos conformarán, para efectos de la organización sindical, una sola empresa.

Aplicado este primer inciso a las sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada, se facilita la constitución de los mismos, puestos que los 25 trabajadores que exige la norma pueden no necesariamente prestar servicios bajo subordinación y dependencia física en el mismo predio, sino que también puede darse que presten servicios en predios colindantes.

El inciso segundo de la disposición en comento, sin embargo, provoca dudas en cuanto a su alcance. Señala “Sin embargo, tratándose de empleadores que sean personas jurídicas que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, entendiéndose por tales los destinados a las actividades agrícolas en general, forestal, frutícola, ganadera u otra análoga, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán organizarse sindicalmente, en conjunto con los demás trabajadores de la empresa, debiendo reunir los números mínimos y porcentajes que se señalan en el artículo siguiente.”

Esta norma, en primer lugar, extiende la consideración establecida en el inciso primero (predio agrícola-empresa/predio agrícola colindante + predio agrícola colindante = empresa) pero sin exigir colindancia, con tal que se satisfagan los siguientes requisitos:

- i) El empleador debe ser una persona jurídica.

- ii) El empleador debe ser una persona jurídica que dentro su giro comprenda la explotación agrícola en sentido amplio –actividades agrícola, forestal, ganadera, etc.-

En segundo lugar, el citado inciso segundo del artículo 226° permite que tratándose de esta situación, los trabajadores conformarán el sindicato en conjunto con los demás trabajadores de la empresa, de acuerdo a los quórum que el artículo 227 señala, vale decir, remite hacia la regulación general. En concreto, se distinguen las siguientes situaciones:

- a) La Empresa tiene más de 50 trabajadores: En este caso, debemos distinguir si en la empresa existe o no un sindicato vigente.

1. Si en la empresa existe un sindicato vigente. El sindicato debe ser constituido por al menos 25 trabajadores, que representen al menos el 10% del total de los que presten servicios en ella.
2. Si no existe en la empresa un sindicato vigente¹⁹: el sindicato debe ser constituido por al menos 8 trabajadores, debiendo completarse el quorum de 25 trabajadores en el plazo máximo de un año.

¹⁹ El Dictamen N° 2.575/150 de 16.08.02 precisó que la expresión “que no exista sindicato vigente” debe entenderse referida tanto a la inexistencia de un sindicato de empresa como de establecimiento de empresa.

- b) La Empresa tiene 50 trabajadores o menos: el sindicato debe ser constituido por al menos 8 trabajadores.

- c) Si la empresa tiene más de un establecimiento, los trabajadores pueden constituir sindicatos por cada uno de dichos establecimientos, con al menos 25 trabajadores que representen al menos el 30 % de los trabajadores de dichos establecimientos.

- d) Si en una empresa se constituye sindicato por 250 trabajadores, no importa el porcentaje que representen.

Esta norma, cumpliéndose los supuestos fácticos que contempla el inciso segundo del artículo 226° del Código del Trabajo, tiene plena aplicación tratándose de la constitución de sindicatos donde se comprendan trabajadores agrícolas por temporada. Con todo, estaríamos frente a un Sindicato de Empresa, no de trabajadores eventuales o transitorios.

2.2.3.- Asamblea Constitutiva, estatutos y fuero.

El Sindicato se constituye en Asamblea convocada para dicho efecto, la que se verificará ante un ministro de fe (inciso primero del antiguo Artículo 221°

del Código del Trabajo). En dicha ocasión se procederá esencialmente a dos cosas: en primer lugar, mediante votación secreta, se someterá a aprobación los estatutos del sindicato. En segundo lugar, se elegirá el Directorio Sindical. De todo esto se dejará expresa constancia en un acta, la cual debe además ser acompañada por una nómina de los asistentes y la individualización de los miembros del Directorio Sindical (inciso segundo del antiguo artículo 221° del C.T.)

La trabajadores que concurran a la constitución del sindicato de trabajadores transitorios –y este es el caso- gozan de fuero laboral, desde los 10 días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva, hasta el día siguiente de ella (inciso cuarto del antiguo artículo 221° CT). Este fuero sólo ampara a los trabajadores durante la vigencia del contrato de trabajo, no requiriéndose de parte del empleador solicitar su desafuero al momento del término de estos (inciso final del antiguo artículo 243° CT). Finalmente, el fuero laboral que se concede para la constitución del sindicato no puede extenderse a más de 15 días (inciso cuarto del antiguo artículo 221° CT)²⁰, y no podrá gozarse más de 2 veces durante el año calendario (inciso final del artículo 238° CT).

²⁰ El profesor Héctor Humeres Noguez destaca lo contradictorio de esta norma, por cuanto señala como duración máxima del fuero el plazo de 15 días, en circunstancias que extendiéndose el fuero hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva, la sumatoria es de 11 días. En HUMERES. Op. Cit. 42 P.

Acto seguido, el Directorio Sindical deberá comunicar por escrito a la administración de la empresa, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la asamblea, el hecho de haberse celebrado la asamblea de constitución, además de la nómina del Directorio, señalando quiénes de ellos tienen fuero (inciso primero del artículo 225° del CT).

Los directores que conforman el Directorio Sindical, son determinados en número por lo señalado en los estatutos. Mas, la calidad de director no necesariamente importa gozar del fuero establecido en el antiguo artículo 243° del Código del Trabajo. En efecto, el artículo 235°, en su inciso tercero, señala que no obstante lo señalado en los estatutos del sindicato en relación a la determinación del número de directores, solo gozarán de fuero y de los permisos y licencias, las más altas mayorías relativas que se establezcan en función del número de afiliados del sindicato. Así, si el sindicato está conformado entre 25 y 249 trabajadores, tres directores serán los que tengan fuero; si agrupa entre 250 y 999 trabajadores, cinco directores; si entre 1000 y 2999, siete directores; finalmente, si el sindicato está formado por 3000 o más trabajadores, nueve directores.

Este fuero –según lo dispone el artículo 224° del C.T.- rige para los miembros del directorio sindical, desde el momento de la asamblea constitutiva y estará sujeto en cuanto a su vigencia al cumplimiento de la obligación radicada en el Directorio de depositar en la Inspección del Trabajo tanto el acta

original de constitución del sindicato, además de dos copias de los estatutos, certificadas por el ministro de fe actuante. Este depósito, debe verificarse en el plazo de 15 días contados desde la fecha de la asamblea.²¹ No cumpliéndose dentro del plazo, se originan dos consecuencias: i) Deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva; ii) Cesará el fuero del Directorio Sindical.

Se señaló que uno de los objetos de la asamblea constitutiva era la aprobación de los estatutos del Sindicato. Mediante éste, el Sindicato regula los requisitos de afiliación, desafiliación, derechos y obligaciones de sus miembros; requisitos para ser elegido dirigente sindical; mecanismos de modificación de los estatutos, de fusión del sindicato; régimen disciplinario interno; clase y denominación del Sindicato.

2.2.4.- Norma especial: afiliación sindical subsiste pese a la no prestación de servicios.

²¹ Una vez depositadas el acta de constitución y las copias de los estatutos, la Inspección del Trabajo tiene un plazo de 90 días corridos, desde la fecha del depósito, para formular observaciones a la constitución o a los estatutos, en orden a si éstos se ajustan o no a derecho. En el evento que existan objeciones por parte de la Inspección, es deber del Sindicato subsanar dichas observaciones, dentro del plazo de 60 días contados evidentemente desde su notificación. Igual plazo tienen para reclamar respecto a las observaciones formuladas por la Inspección, ante el Juzgado de Letras del Trabajo, quien conocerá en única instancia, sin forma de juicio, escuchando tanto al Sindicato como a la Inspección y recibiendo los antecedentes que les hagan llegar. La Inspección a requerimiento del tribunal, deberá remitir un informe dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde que le es notificado el requerimiento.

El artículo 229° del C.T., establece una norma especial aplicable a los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios –también lo hace respecto a los sindicatos interempresa- manteniendo la afiliación de éstos a sus sindicatos “aunque no se encuentren prestando servicios”.

Esta norma es una consideración a la naturaleza del contrato de los trabajadores afiliados al sindicatos. En efecto, por tratarse de contratos de trabajo destinados a labores eventuales o transitorias, es evidente que habrán períodos en que no existirá contrato de trabajo vigente. De modo contrario, al vincularse la afiliación al sindicato con la vigencia del contrato de trabajo, se tendría una organización sindical forzosamente inestable, de miembros en número variable, y por lo tanto, haría peligrar incluso la existencia del sindicato, por la pura naturaleza del contrato de los trabajadores.

2.2.5.- Norma especial: el Delegado Sindical.

La Ley N° 19.759 incorporó mediante el antiguo artículo 229° del Código del Trabajo, la figura del Delegado Sindical. Mas, restringe esta nueva figura a los sindicatos interempresa y a los de trabajadores eventuales o transitorios, pudiendo éstos nombrar delegados sindicales en función al número de trabajadores afiliados.

Así, si en el sindicato se encuentran afiliados 8 o más trabajadores, y no siendo alguno de éstos director del sindicato, se podrá elegir de entre ellos a un delegado sindical.

Si en el sindicato se encuentran afiliados 25 o más trabajadores, podrán elegir de entre ellos hasta 3 delegados sindicales, sí y sólo sí ninguno ha sido elegido como director sindical. Si entre ellos se ha elegido a un director sindical, entonces se podrán designar dos delegados sindicales. Si entre ellos se ha elegido a dos directores sindicales, entonces se podrán designar un delegado sindical.

2.2.6.- Observaciones al Sindicato de Trabajadores Agrícolas por Temporada.

- a) Tienen reconocimiento legal.
- b) El quórum de constitución, por regla general, es de 25 trabajadores, sin importar la representatividad de éstos en relación al total de trabajadores de la empresa.
- c) Los trabajadores que concurren a la constitución del sindicato, gozan de fuero, desde los 10 días anteriores hasta el día después, no pudiendo superar los 15 días.
- d) Además, los trabajadores elegidos Directores, gozan de fuero desde el momento de la asamblea.

2.3.- La Negociación Colectiva.

2.3.1.- Concepto.

La negociación colectiva en el ordenamiento jurídico nacional contaba con una definición legal, que era contemplada en el antiguo artículo 303° del C.T. Éste dispone: “Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo a las normas contenidas en los artículos siguientes.”

2.3.2.- Derecho a la Negociación Colectiva Reglada.

De este concepto –y en su único mérito- tenemos que los trabajadores agrícolas por temporada pueden negociar colectivamente con su empleador sí y sólo sí están constituidos como Sindicato, o bien, se unen con el único objeto

de negociar colectivamente. No existe en el concepto legal una exclusión de los trabajadores agrícolas por temporada ni de sus Sindicatos.

Sin embargo, el antiguo artículo 305° del C.T., enumeraba determinadas categorías de trabajadores que no podían negociar colectivamente. En lo que a este estudio respecta, el N°1 del mencionado artículo dispone: “No podrán negociar colectivamente: 1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;” Al ser lo trabajadores agrícolas de temporada, según el artículo que les define –artículo 93° C.T.- “todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo (...)”, es fuerza concluir que el antiguo artículo 305° C.T., excluye de la negociación colectiva a los trabajadores agrícolas de temporada.²²

La Excma. Corte ha resuelto que “Acorde a lo establecido en el artículo 305° N°1 del Código del Trabajo, no podrán negociar colectivamente los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena o de temporada. Al tener la mencionada faena una duración inferior a dos años, se hace imposible, en la especie, el estricto cumplimiento de lo estatuido en el

²² Esto, en correspondencia a la disposición constitucional contemplada en el artículo 19 N° 16: “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar.

artículo 347° inciso primero del texto legal precitado, desde que a la letra dispone: “Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años”. Dado el tiempo determinado y preciso de duración de la faena en referencia, no es factible como lo pretende la recurrida, que los contratos individuales de los trabajadores tengan el carácter de indefinidos, pues resulta de toda evidencia, por lo anteriormente argumentado, que ellos no pueden extenderse más allá de la fecha convenida para terminar la obra.”²³

2.3.3.- Clases de Negociación Colectiva, y primeramente la reglada.

Sin embargo, el antiguo artículo 303° C.T., pareciera sólo referirse a un tipo de negociación colectiva. En efecto, la doctrina ha señalado tres manifestaciones de negociación colectiva: i) Reglada, ii) No Reglada y iii) Semi Reglada. ²⁴ Al privar el antiguo artículo 303° del C.T. la negociación colectiva a los trabajadores de temporada, pareciera sólo lo hace respecto a la negociación colectiva reglada.

La negociación colectiva reglada, que “es un conjunto de reglas dictadas por el Estado para regular la época, requisitos y trámites que deben seguir las

²³ C. Suprema. Recurso de protección. Rol N° 25.524, de 5 de abril de 1995.

²⁴ POBLETE ARENAS, PATRICIO EDUARDO. La mediación laboral y sus ventajas para el Chile de hoy. Memoria para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
Pág 22

partes en su propósito de establecer normas jurídicas imperativas y obligatorias para los sujetos de una colectividad determinada y además para definir los efectos y modalidades que tendrán lugar entre aquéllos, ante la falta de acuerdo sobre sus relaciones jurídicas en tanto ejercitan los medios de autotutela.”²⁵ es el tipo de negociación colectiva que estaba vedada a los Sindicatos de Trabajadores Agrícolas por Temporada.

2.3.3.1.- La Negociación Colectiva No Reglada o Directa del artículo 314° del Código del Trabajo.

En tanto, la negociación colectiva no reglada –o negociación directa- es aquella señalada en el antiguo artículo 314° del Código del Trabajo²⁶. Éste señalaba “Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.” La doctrina –en tanto- la ha definido como “aquella que tiene lugar con la relación inmediata y directa de las partes entendiéndose por éstas

²⁵ POBLETE. Op. cit. Pág. 23

²⁶ En el nuevo articulado, el artículo 314° igualmente regula la negociación directa.

últimas uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales y cuya celebración puede tener lugar en cualquier momento y sin sujeción a norma alguna de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.”²⁷

Ya que el artículo 314° C.T. previo a la modificación establecida mediante la Ley N° 19.759, permitía la negociación colectiva directa entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales y/o grupos de trabajadores unidos para negociar, es que los trabajadores agrícolas por temporada acudían a este tipo de negociación, ya representados por un Sindicato, o bien como un colectivo de trabajadores unidos con el solo objeto de negociar. Pero, tras la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, esta posibilidad quedó restringida sólo a los empleadores y a los sindicatos, por lo que los grupos de trabajadores agrícolas por temporada ya no podían negociar directamente –o de manera no reglada- con sus empleadores.

Con todo, la misma Ley N° 19.759 estableció una tercera forma de negociación colectiva, cual es, la negociación colectiva semirreglada. Se ha denominado de esta manera puesto que agrega algunas normas procedimentales a la negociación directa, convirtiéndola entonces en semirreglada. Se manifiesta ésta en las disposiciones que a continuación se señalan.

²⁷ POBLETE. Op. cit. Pág. 28

2.3.3.2.- La Negociación Colectiva Semirreglada del artículo 314° bis del Código del Trabajo.

El antiguo artículo 314° bis C.T., permite la negociación directa de grupos de trabajadores que se unan para tales efectos y su empleador. Esta disposición fue reacción a la limitación experimentada por el artículo 314° C.T., luego de la modificación establecida mediante la Ley N° 19.759 a la cual ya se hizo referencia. Ello, en tanto se sustrajo del artículo 314° primitivo a los grupos de trabajadores, y se reguló de forma especial un procedimiento de negociación directa, pero con reglas mínimas procedimentales.

Pues bien, tratándose de la negociación directa entre grupos de trabajadores y su empleador, debían observarse las siguientes reglas:

- i) Debe tratarse de grupos de ocho trabajadores;
- ii) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante el Inspector del Trabajo;

- iii) El empleador está obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciera, se aplicará la multa prevista en el artículo 506° C.T.;
- iv) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del trabajo.

Finalmente, los dos últimos incisos del antiguo artículo 314° bis C.T., señalan las consecuencias jurídicas de no sujetarse a estas normas de procedimiento. El convenio colectivo como tal no existirá: el instrumento tendrá la naturaleza de un contrato individual de trabajo.

2.3.3.3.- La Negociación Colectiva Semirreglada del artículo 314° bis A o bien la de los Trabajadores Agrícolas por Temporada.

El antiguo artículo 314° bis A, en cambio, reglamenta exclusivamente, de forma especial, la negociación colectiva de los sindicatos de trabajadores agrícolas de temporada. Dispone que:

- i. Los Sindicatos de trabajadores agrícolas están facultados para presentar a su(s) empleador(es) un proyecto de convenio colectivo.
- ii. Presentado el proyecto de convenio colectivo, el empleador deberá responder en un plazo no mayor a 15 días desde que es recibido.

- iii. No respondiendo el proyecto, o no respondiendo éste dentro del plazo señalado, el Sindicato tiene la facultad para solicitar a la Inspección del Trabajo aperciba al empleador para que dentro de los 5 días siguientes a la solicitud de apercibimiento, otorgue respuesta al proyecto de convenio colectivo. De no cumplir con lo solicitado dentro de plazo, al empleador se le aplicará la sanción prevista en el artículo 506° C.T. Ésta consiste en una multa, cuya cuantía está determinada legalmente en función del tamaño de la empresa. Así, a las micro y pequeña empresa, la multa que se les impondrá no podrá ser inferior a 1 UTM ni podrá ser superior a 10 UTM. Si trata de una mediana empresa, la sanción ascenderá de 2 a 40 UTM. Finalmente, a las grandes empresas podrá aplicársele multas no menores a 3 UTM ni mayores a 60 UTM.
- iv. Respondiendo de forma negativa el empleador, nace para el Sindicato de Trabajador Agrícolas el derecho de presentar un nuevo proyecto de convenio colectivo, en la temporada siguiente.
- v. La negociación deberá finalizar con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas.

∴

Por lo tanto, la manera de negociar colectivamente de los trabajadores agrícolas por temporada es mediante sus sindicatos, de acuerdo a las normas de la negociación colectiva semirreglada del artículo 314° bis A.

Con todo, pese a que exista un procedimiento de negociación especial para los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada, de todas formas resulta pertinente plantearse las siguientes inquietudes.

2.3.3.4.- ¿Puede un grupo de trabajadores agrícolas por temporada negociar colectivamente de acuerdo al artículo 314° bis?

No existe norma que lo prohíba. Si la Ley N° 19.759, dispuso el procedimiento de negociación directa del artículo 314 bis A como la manera exclusiva en que los trabajadores agrícolas de temporada negocien con su empleador, tenemos que concluir forzosamente que no puede un grupo de trabajadores agrícolas por temporada negociar de acuerdo al artículo 314° bis. Sin embargo, preciso es reiterar que no existe norma prohibitiva.²⁸

Con todo, resulta preciso hacer un paralelo entre ambos tipos de negociaciones directas, para concluir cuál de ambas podría resultar más adecuada a los intereses generales de los trabajadores agrícolas por temporada.

²⁸ La verdad debe ser descubierta mediante el análisis de la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 19759.

	Negociación Directa artículo 314 bis	Negociación Colectiva Semirreglada del artículo 314 bis A
Sujetos.	Empleador y grupos de trabajadores que se unan para negociar.	Empleador(es) y Sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada.
Oportunidad	En cualquier momento.	En cualquier momento, pero el proceso de negociación directa debe terminar con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.
Reglas Procedimentales	<p>1.- Deberá tratarse de grupos de al menos 8 trabajadores</p> <p>2.- El grupo de trabajadores es representado por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco (elegidos mediante votación secreta por los involucrados ante el Inspector del Trabajo)</p> <p>3.- Presentada la propuesta, empleador debe responderla dentro de un plazo de 15 días. Sanción en caso de incumplimiento: multa del artículo 506.</p> <p>4.- La propuesta final del empleador debe aprobarse (o rechazarse) mediante votación secreta ante el Inspector del Trabajo.</p> <p>5.- La consecuencia jurídica de no cumplir con estas normas mínimas de procedimiento, es que el instrumento suscrito no tendrá la naturaleza jurídica de convenio colectivo, sino que de contrato individual de trabajo.</p>	<p>1.- Presentado el proyecto de convenio colectivo, el empleador debe dar respuesta a él dentro del plazo de 15 días contados desde su recepción.</p> <p>2.- Sin ésta respuesta, Sindicato puede solicitar a Inspección del Trabajo aperciba al empleador para que dentro del plazo de 5 días responda al proyecto.</p> <p>3.- De existir respuesta negativa por parte del empleador, el Sindicato estará habilitado para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.</p> <p>4.- La negociación debe finalizar antes de 30 días previos al inicio de la jornada agrícola.</p>
Objeto de la Negociación	Convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.	Normas comunes de trabajo y remuneraciones, especialmente las relativas a la prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas.
Naturaleza jurídica del acuerdo	<p>Convenio Colectivo.</p> <p>En cuanto a la vigencia del convenio, debe estarse a la voluntad de las partes, sin embargo, al remitirse a la reglamentación de los contratos colectivos, existe un margen mínimo y máximo: entre 2 y 4 años.</p>	<p>Convenio Colectivo.</p> <p>Sin embargo, el inciso final del artículo 314 bis B establece un mínimo de duración: no podrá ser inferior a la respectiva temporada.</p>

2.3.3.5.- ¿Puede un Sindicato de trabajadores agrícolas por temporada negociar colectivamente de acuerdo al artículo 314° C.T.?

Nuevamente, no se contempla norma prohibitiva. Es más, el Dictamen N° 5.430/260 de 18.12.03, establece: “1.- La expresión “una o más organizaciones sindicales”, utilizada por el legislador en el artículo 314° del Código del Trabajo, incluye tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios como también a las federaciones y confederaciones, y 2.- De acuerdo con lo expresado en el punto anterior, resulta jurídicamente procedente que un sindicato interempresa negocie colectivamente, en representación de sus afiliados con el o los empleadores de que se trate, un convenio colectivo a la luz de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo”. Por tanto, existe respaldo por parte de la jurisprudencia administrativa a esta alternativa de negociación.

Ahora bien, ¿qué diferencias existen entre la negociación directa del artículo 314° del Código del Trabajo y la del artículo 314° bis A?

Paralelo Negociación Directa artículo 314/ Negociación Colectiva Semirreglada del artículo 314 bis A

Negociación Directa artículo 314		Negociación Colectiva Semirreglada del artículo 314 bis A
Sujetos.	Uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales.	Empleador(es) y Sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada.
Oportunidad	En cualquier momento.	En cualquier momento, pero el proceso de negociación directa debe terminar con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.
Reglas Procedimentales	Sin sujeción a normas de procedimiento.	<p>1.- Presentado el proyecto de convenio colectivo, el empleador debe dar respuesta a él dentro del plazo de 15 días contados desde su recepción.</p> <p>2.- Sin ésta respuesta, Sindicato puede solicitar a Inspección del Trabajo aperciba al empleador para que dentro del plazo de 5 días responda al proyecto.</p> <p>3.- De existir respuesta negativa por parte del empleador, el Sindicato estará habilitado para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.</p> <p>4.- La negociación debe finalizar antes de 30 días previos al inicio de la jornada agrícola.</p>
Objeto de la Negociación	Convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.	Normas comunes de trabajo y remuneraciones, especialmente las relativas a la prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas.
Naturaleza jurídica del acuerdo	Convenio Colectivo. En cuanto a la vigencia del convenio, debe estarse a la voluntad de las partes, sin embargo, al remitirse a la reglamentación de los contratos colectivos, existe un margen mínimo y máximo: entre 2 y 4 años.	Convenio Colectivo. Sin embargo, el inciso final del artículo 314 bis B establece un mínimo de duración: no podrá ser inferior a la respectiva temporada.

2.3.3.6.- Observaciones.

El art. 314° del C.T., no señala los efectos de una negativa del empleador. Siendo así, la consecuencia jurídica ineludible sería la inexistencia del convenio colectivo. Por tanto, como efecto práctico es idéntico al que la ley asigna en el caso de la negociación semirreglada del artículo 314° bis A de C.T.

Negociar mediante el artículo 314° del C.T. presenta una ventaja: no está sujeta a la regla que limita su duración (30 días antes del inicio de la temporada)

En ninguno de los casos, se logra equilibrar el poder negociador de las partes: por tratarse de negociaciones directas, no les asiste a los trabajadores el derecho a huelga ni a fuero.

De aquí, que sea pertinente preguntarse ¿tienen los Trabajadores Agrícolas por Temporada realmente derecho a negociar colectivamente?

En mérito de las consideraciones presentadas, es posible concluir que los trabajadores agrícolas por temporada no tienen derecho a la negociación colectiva reglada y, por lo tanto, no tienen fuero que los proteja al momento de negociar y mucho menos tienen derecho a huelga. Hemos señalado que la manera que tienen de negociar colectivamente es la que señala el artículo 314 bis A²⁹, esto es, negociación colectiva semirreglada.

²⁹ Pese a que se ha demostrado que no existe norma prohibitiva que prive a los trabajadores agrícolas por temporada y sus sindicatos a negociar de acuerdo a la manera establecida en el artículo 314 y 314 bis del Código del Trabajo.

Las particularidades de la negociación colectiva del artículo 314 bis A del C.T. han sido criticadas por la doctrina. Para Mónica Vergara, si bien la Ley N° 19.759 intentó ofrecer una posibilidad de negociación colectiva a los trabajadores agrícolas por temporada, “la eficacia de la iniciativa de negociar quedó entregada a la voluntad del o los empleadores emplazados, desde que la respuesta negativa de estos últimos sólo habilitaba al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada”.³⁰ El empleador puede, por lo tanto, responder de forma negativa a cada proyecto de convenio colectivo que se le presente por parte del Sindicato, sin que tengan los trabajadores mecanismos en la negociación con la aptitud persuasiva suficiente y necesaria para motivar en su empleador el análisis de lo ofertado.

Por otra parte, la negociación colectiva semireglada no otorga fuero a los trabajadores sindicalizados, por lo que si el empleador decide poner fin a sus contratos, puede hacerlo, acudiendo al régimen de causales de terminación del contrato de trabajo, sin la necesidad de autorización del juez del trabajo.

De manera que si bien los Sindicatos de Trabajadores Agrícolas por Temporada tienen derecho a la negociación colectiva, ésta está supeditado únicamente a la voluntad del empleador, cuestión que restringe dramáticamente

³⁰ VERGARA DEL RÍO, MÓNICA. 2016. Negociación Colectiva de Sindicatos Interempresa y de los Trabajadores Eventuales, de Temporada y de Obra o Faena Transitoria. En: ARELLANO ORTIZ, PABLO; SEVERIN CONCHA, JUAN PABLO; FERES NAZARALA, MARÍA ESTER. 2016. Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940. Santiago. Legal Publishing Chile. pp 291-307

la existencia de un derecho colectivo en las faenas de los temporeros. De allí, que no sea tan aventurado señalar que el único derecho que estos sindicatos tienen es a proponer a sus empleador un convenio colectivo.

2.4.- Los Pactos del Artículo 314° bis B del Código del Trabajo.

El artículo 314° bis B del C.T., establece en su inciso primero que “Se podrán convenir en la negociación a que se refiere el artículo anterior, normas comunes de trabajo y remuneraciones incluyéndose especialmente entre aquéllas, las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas.”

Esta disposición, complementa la regulación de la negociación semirreglada de los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada, especificando el objetivo de toda negociación colectiva. Como ya se señaló precedentemente, el objeto de ésta es “establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”. De aquí, que lo señalado en el artículo 314° bis B del C.T., es a la vez que una reiteración, una especificación de este objetivo general.³¹

³¹ De esta manera es entendida por la totalidad de la doctrina.

Por tanto, los Sindicatos de Trabajadores agrícolas por temporada podrán presentar proyectos de convenios colectivos que regulen tanto sus remuneraciones, como condiciones comunes de trabajo, relativas estas a:

- a) Prevención de riesgos, higiene y seguridad;
- b) Distribución de la jornada de trabajo;
- c) Alimentación, traslado, habitación y salas cunas.

El inciso segundo del artículo 314 bis B, señala como objeto especial de la negociación colectiva:

- a) Acordar normas sobre remuneraciones mínimas, que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato, y
- b) Pactar las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas.
- c) Pactos relativos a la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

2.4.1.- Breve reseña relativa al establecimiento de los pactos del artículo 314 bis B.-

El artículo 314 bis B fue incorporado por la Ley N° 19.759, mediante el número 86 de su artículo único. La razón de su establecimiento supera al del

objetivo general de fortalecer el principio de libertad sindical³², por cuanto los pactos que se proponen y se permiten al Sindicato de Trabajadores Agrícolas por Temporada y su empleador se enmarcan –también– en una pretendida flexibilización de la jornada laboral. Al efecto, “También bajo la idea de adaptación, proponemos introducir una innovación para permitir la adaptabilidad de las empresas en sus jornadas de trabajo a los requerimientos productivos, promoviendo el traslado de competencias de la ley a la autonomía colectiva.”³³

Traducción concreta de este propósito era el párrafo relativo a “Adaptabilidad de la Jornada de Trabajo” que el proyecto de ley primitivo proponía al Congreso, mediante los artículos 40 F a 40 K³⁴. Por indicación del ejecutivo verificada

³² En Mensaje N° 136-343, de 16.11.2000; en sesión 13, legislatura 343, se plantea como uno de los propósitos de la reforma, se “reconozca del modo más amplio posible los derechos fundamentales del trabajo; entre otros, el de la libertad sindical.”“(..) creemos que un derecho básico de los trabajadores, es poder plantear a su empleador cuánto quieren ganar y en qué condiciones. Este es un diálogo que puede y debe darse en las empresas. Es necesario perder el temor al diálogo en busca de acuerdos; estos, en muchas ocasiones, pueden significar la viabilidad comercial de la fuente laboral.”³² Detallando las maneras particulares en que este objetivo general se materializa, la indicación señala: “ii.- Establecer un mecanismo de negociación colectiva para trabajadores eventuales y transitorios, que deberán concluir antes de la cosecha, en caso de temporeros agrícolas (...)”.

³³ Historia de la Ley N° 19.759. Pág. 7

³⁴ Las disposiciones de dicho articulado son las siguientes:
Párrafo 6º

Adaptabilidad de la Jornada de Trabajo.

Art. 40 F.- El empleador podrá pactar con la o las organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados los trabajadores de la empresa, la mensualización de la jornada de trabajo, en cuyo caso se podrá convenir una jornada ordinaria de hasta 186 horas mensuales.

La jornada extraordinaria de los trabajadores afectos a ella no podrá exceder de 30 horas mensuales.

Art. 40 G.- La jornada ordinaria diaria no podrá exceder las 12 horas. Esta se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas un lapso de 30 minutos para la colación, no imputables a la jornada, respecto de aquellas no superiores a 10 horas diarias de duración; y de una hora, imputable a la jornada, para aquellas que superen las 10 horas diarias de duración. Los trabajadores afectos a esta jornada mantendrán el derecho al descanso semanal y en días festivos, en conformidad a las reglas generales previstas en este capítulo.

posteriormente, este articulado desaparece, pero subsiste el propósito del legislador, mediante un nuevo artículo 39, que autorizaba la existencia de sistemas de distribución de jornada ordinaria de trabajo y descansos; y un nuevo artículo 39 bis³⁵, por el cual facultaba al empleador y organizaciones

Art. 40 H.- El acuerdo deberá ser ratificado por la mayoría absoluta de los trabajadores a quienes afecte, estén sindicalizados o no, en asamblea citada especialmente para el efecto, mediante voto secreto y en presencia de un Inspector del Trabajo, quién actuará como ministro de fe.

Art. 40 I.- Estos acuerdos deberán ser registrados en la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los cinco días siguientes a su suscripción. Dicha Inspección llevará un registro especial de éstos y efectuará el control de legalidad, analizando además, los eventuales efectos negativos en la salud y vida de los trabajadores, pudiendo observarlos. Mediante resolución fundada, podrá declarar su ineficacia.

Art. 40 J.- Los pactos que establezcan la jornada a que se refiere este párrafo, serán suscritos por el empleador y la o las directivas sindicales respectivas.

Su duración no podrá exceder de dos años, pudiendo ser renovados conforme al procedimiento previsto en este párrafo.

Estos acuerdos habilitarán a los trabajadores que ingresen posteriormente a la empresa para pactar en sus contratos individuales de trabajo la aplicación de sus cláusulas."

Art. 40 K.- No se podrá contratar trabajadores de acuerdo a las modalidades contractuales establecidas en este artículo 40, cuando los trabajadores de la empresa se encuentren en proceso de negociación colectiva o cuando se hubiere declarado y ejercido la huelga.

Lo dispuesto precedentemente se aplicará también, en el contrato de trabajo formación establecido en el artículo 85 BIS.

³⁵ Estas disposiciones estaban redactadas en los siguientes términos:

"Artículo 39.- El Director del Trabajo, mediante resolución fundada, podrá autorizar el establecimiento de sistemas de distribución de la jornada ordinaria de trabajo y descansos con excepción a las normas precedentes, de conformidad a las reglas siguientes:

a) No podrá superar las 2.000 horas anuales de trabajo.

b) No podrá superar las 12 horas diarias de trabajo. Si la jornada diaria es superior a 10 horas, el descanso de colación será imputable íntegramente a dicha jornada, no podrá ser inferior a 60 minutos, y podrá ser fraccionado en dos porciones iguales de tiempo que se otorguen durante el curso de la jornada.

c) No podrá superar los 12 días seguidos de trabajo.

d) Tras los días de trabajo, deberá contemplar el otorgamiento de días completos de descanso conforme la siguiente proporción mínima entre días de trabajo y días de descanso:

i) Si se trata de trabajo diurno dentro del lugar o ciudad de residencia del trabajador;

ii) Si se trata de trabajo nocturno dentro del lugar o ciudad de residencia del trabajador;

iii) La misma proporcionalidad en el caso que se trate de trabajo diurno fuera de tal lugar o ciudad, siempre que se trate de lugares apartados de centros urbanos y

iv) Si se trata de trabajo nocturno fuera del lugar o ciudad, siempre que se trate de lugares apartados de centros urbanos.

sindicales pactar estas modalidades. Finalmente, ninguna de estas proposiciones del ejecutivo tuvieron acogida en la tramitación del proyecto, no incorporándose por tanto al Código del Trabajo las disposiciones relativas a la flexibilización de la jornada laboral. Sin embargo, sí se transformó en ley los pactos señalados en el artículo 314 bis B. A su respecto, casi no produjo debate.

De lo dicho, la existencia de los pactos del artículo 314 bis B del Código del Trabajo no tiene sentido si no se comprende dentro del objetivo general de mayor libertad sindical y flexibilización de la jornada laboral. El hecho del

e) Podrán laborarse hasta cuarenta y cinco horas extras por mes en la medida en que con ellas no se sobrepase el límite absoluto de 12 horas diarias.

f) Los trabajadores mantendrán el derecho a feriado anual, el que se incrementará en el número de días que resulten de la aplicación de las normas de este artículo. Lo anterior no se aplicará respecto de los trabajadores que se desempeñen en ciclos que mantengan una proporción mínima entre días de trabajo y días de descanso de 1:1, los que se regirán por lo dispuesto en el artículo 67.

Para que sea procedente la autorización se requerirá que la empresa acredite:

- a) Que mantiene sus obligaciones laborales y previsionales al día;
- b) Condiciones de Higiene y Seguridad compatibles con la jornada pactada y;
- c) El acuerdo de los trabajadores involucrados, que deberá ser expresado ante ministro de fe.

La Dirección del Trabajo no podrá autorizar a una misma empresa más de un sistema al año para una misma faena, aunque se refiera a distintos trabajadores.

La vigencia de esta resolución no podrá exceder los dos años.

"Artículo 39 bis.- Con todo, El empleador podrá pactar con la o las organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados los trabajadores de la empresa, el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y los descansos que contemple las reglas contenidas desde la letra "a)" a la letra "f)", del inciso primero del artículo anterior.

El pacto deberá ser suscrito por el empleador con la o las directivas sindicales de la empresa, las que deberán negociar en una misma oportunidad.

El pacto a que se refiere el inciso anterior, deberá ser ratificado por la mayoría absoluta de los trabajadores a quienes afecte, estén sindicalizados o no, en asamblea citada especialmente para el efecto, mediante voto secreto y en presencia de un Inspector del Trabajo, quién actuará como ministro de fe.

La vigencia de este pacto no podrá exceder los cuatro años. Cumplidas estas formalidades, el pacto comenzará a regir desde el momento de su registro ante la Inspección del trabajo."

legislador de aprobar la disposición del artículo 314 bis B no es coherente con el hecho de haber rechazado el articulado relativo a la flexibilización de la jornada de trabajo.

El intérprete no se encontrará jamás exento de tener que armonizar esta disposición con las normas regulatorias de la relación jurídica laboral. Consecuentemente, la pregunta será por el real sentido y alcance de los pactos y su armonía con las reglas generales del contrato de trabajo, y las particulares del agrícola por temporada.

2.4.2.- Pactos del artículo 314 bis B y las normas del contrato de trabajador agrícola por temporada.

En consideración a la posibilidad de que los Sindicatos de Trabajadores Agrícolas por Temporada y sus empleadores de celebrar pactos que tengan como objeto aquellos contemplados en el artículo 314° bis B; del paradigmático principio protector que caracteriza al derecho del trabajo, constituyendo en inderogables aquellas normas orientadas al descanso y la remuneración; y teniendo en cuenta además, las regulaciones particulares del contrato de trabajo agrícola por temporada, es que debemos responder a la pregunta si pueden modificar los pactos del artículo 314° bis B del Código del Trabajo la regulación que la ley laboral hace de los contratos de trabajo agrícola por

temporada; y si la respuesta es afirmativa, en qué medida: ¿puede establecer una jornada laboral superior a la legal? ¿puede fijarse una remuneración menor que el ingreso mínimo mensual? ¿Puede derogarse mediante los convenios colectivos las condiciones de seguridad y aseo en que deben los trabajadores prestar sus servicios?

El artículo 5° del Código del Trabajo establece en su inciso segundo que “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”. Se consagra por tanto el establecimiento en nuestro ordenamiento jurídico laboral la existencia de normas de derecho necesario relativo, por cuanto “la norma legal se autoconfigura como norma mínima irrenunciable, dejando a la autonomía colectiva y a la autonomía individual la tarea de mejorar los mínimos legales.”³⁶ El inciso tercero de la misma disposición, en consecuencia de lo establecido en el inciso anterior, dispone que “Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.” A su vez, no es válido que las partes de un contrato individual de trabajo pacten cláusulas que signifiquen disminución de

³⁶ ROJAS MIÑO, IRENE. 2016. Los Pactos de Adaptabilidad y el Debate en su Incorporación al Sistema Jurídico de Relaciones Laborales Chileno. En: ARELLANO ORTIZ, PABLO; SEVERIN CONCHA, JUAN PABLO; FERES NAZARALA, MARÍA ESTER. 2016. Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940. Santiago. Legal Publishing Chile. pp 197.

remuneraciones, beneficios y derechos establecidos a favor del trabajador por contrato, convenio colectivo o fallo arbitral –aplicación del artículo 311 del C.T.-

Por lo tanto, la regulación legal del contenido del contrato de trabajo agrícola por temporada constituye un mínimo irrenunciable por parte del trabajador, cualquiera sea el instrumento en que ello pueda verificarse, sea individual o colectivo.

Teniendo presente la premisa arriba expuesta, debe tenerse presente además lo planteado en el punto anterior, esto es, la intelección de los pactos del artículo 314 bis B con dos de los objetivos generales del establecimiento de la Ley N° 19.759: flexibilización laboral y libertad sindical.

En consecuencia, se analizará cada uno de los pactos que señala el artículo 314 bis B, armonizando esta disposición con la regulación legal del contrato de trabajo agrícola por temporada, y proponiendo una interpretación armónica. El resultado de ello, nos permitirá afirmar fundadamente si los pactos de adaptabilidad existían previamente a la Ley N° 20.940.

2.4.2.1.- Pactos sobre distribución de jornada de trabajo.

El artículo 314° bis B el C.T., faculta a que los Sindicatos de Trabajadores agrícolas por temporada y los empleadores pactar mediante negociación colectiva semirreglada, normas comunes relativas a la distribución de jornada la laboral.

Tal como ya lo señalamos, la jornada laboral de los trabajadores agrícolas por temporada es regulada por las disposiciones generales sobre jornada de trabajo establecidas en el código del trabajo en sus artículos 21 a 40 bis D. Esto, puesto que el párrafo que contiene las reglas particulares aplicables, no contempla norma especial alguna relativa a jornada de trabajo y, complementariamente, porque aquellos trabajadores agrícolas por temporada que sean a la vez trabajadores agrícolas de acuerdo al artículo 87° del Código, no se rigen por el Decreto N° 45 de 16 de mayo de 1986, puesto que el inciso final de su artículo 1°, señala que las disposiciones relativas a la jornada laboral que en el reglamento se establece, no se aplicarán a los trabajadores transitorios o de temporada, “los que se regirán por lo dispuesto en las normas generales del Decreto Ley N° 2.200, de 1978, sobre limitación de jornada de trabajo.”

Las normas generales de sobre limitación de jornada laboral, señalan que ésta no podrá superar más de 45 horas semanales (artículo 22° del C.T.), las que se distribuirán en no menos de 5 ni en más de 6 días. Además, el trabajador no podrá laborar más de 10 horas diarias (artículo 28° del C.T.). Si la jornada se determina en 30 horas semanales o menos, entonces se aplican las reglas de jornada parcial, contempladas en los artículos 40 bis a 40 bis D del Código del Trabajo, las que igualmente contempla normas de limitación de jornada en términos tales que no pueden superar las 10 horas diarias.

Siendo éste el marco legal aplicable a la jornada laboral del trabajador agrícola por temporada, resta saber el si el pacto autorizado por el artículo 314° bis B del C.T. habilita o no a suscribir un instrumento colectivo que modifique estos topes horarios; o bien, faculta la determinación de la jornada de manera colectiva –una voluntad colectiva aplicable a todos los afiliados al sindicato-, pero siempre dentro de los límites señalados en las normas sobre jornada laboral.

El instrumento colectivo puede establecer una jornada laboral menor que la legal ordinaria, esto es, menor a las 45 horas semanales. Esto es evidente, puesto que como ya se ha manifestado, la mayoría de las normas contenidas en el Código del Trabajo, son normas de derecho necesario relativo, y se establecen mínimos irrenunciables, reconociendo la ley a la voluntad de las partes en los acuerdos que no vulneren estos mínimos. En sentido contrario, no puede la voluntad de las partes convenir jornadas superiores a los máximos legales. Por lo tanto, como conclusión provisional, tenemos que señalar que no es posible mediante los convenios colectivos establecer una jornada laboral superior a la legal ordinaria.

Sin embargo, a esta conclusión provisoria, necesario es oponer una interpretación que considere la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 19.759. En efecto, cuando el ejecutivo propuso este pacto, lo hacía en consideración a un sistema de flexibilización de la jornada laboral,

particularmente, la mensualización de la jornada laboral, esto es, estableciendo límites máximos mensuales, que comparándose a la regulación semanal, permitía jornadas más extensas, en el evento que así se pactasen. No tener en cuenta esta realidad, traería como consecuencia una interpretación de la norma en que ésta si bien se encuentra vigente, tendría nula aplicación práctica, puesto que, por una parte, tratándose de rebajar las jornadas de trabajo, las partes del contrato de trabajo pueden hacerlo a nivel individual, no siendo necesario un instrumento colectivo; por otra parte, tratándose de la intención de extender la jornada laboral, este pacto no tendría validez por cuanto no puede prevalecer frente a la inderogabilidad de la normas de jornada legal ordinaria. Finalmente, si esto es así, si sólo puede pactarse dentro de los márgenes señalados en las normas generales del contrato de trabajo, no tiene sentido la existencia de la disposición del artículo 314° bis B, por cuanto un acuerdo dentro de estos límites no requiere de esta norma especial, porque se entiende incorporada dentro de los objetivos de toda negociación colectiva: “condiciones comunes de trabajo”.

2.4.2.2.- Pactos sobre prevención de riesgos, higiene y seguridad; y alimentación, traslado, habitación y salas cunas.

A este respecto, no se presentan los problemas interpretativos constatados en el caso de la jornada laboral, por cuanto respecto a las reglas

que el Código establece en el artículo 95° y 95° bis –ya analizados- no fueron al momento de su génesis consideradas como objeto de regulación mediante negociación colectiva.³⁷ En efecto, tratándose de éstas normas, lo que se establece por parte del legislador únicamente se refiere a la forma en que Sindicatos y empleadores acuerdan de forma concreta la forma en que se verificarán las exigencias legales en torno a la seguridad, higiene, alimentación, traslado, etc., no pudiendo dejarlas sin efecto, temporal o definitivamente.

2.4.2.3.- Pactos sobre remuneraciones mínimas.

Los Sindicatos de Trabajadores Agrícolas por Temporada pueden convenir con sus empleadores una remuneración mínima, aplicable a todos los afiliados al sindicato. Nuevamente, al igual que el caso del punto anterior, no es posible en la negociación colectiva fijar una remuneración por debajo del ingreso mínimo mensual –artículo 42° letra a) del C.T.- por cuanto constituye esta regla una inderogable por la voluntad colectiva de las partes, y en la génesis de la Ley N° 19.759 jamás existió una iniciativa tendiente a que sea este límite objeto de negociación entre sindicatos y empleadores.

Por consiguiente, estos pactos sólo pueden fijar una remuneración donde el sueldo sea superior al ingreso mínimo mensual.

³⁷ Lo que sí ocurría tratándose de la jornada laboral.

2.4.2.4.- Pactos sobre modalidades de cumplimiento de condiciones de trabajo y empleo convenidas.

2.4.2.5.- Pactos relativos a la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

Pueden los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada y sus empleadores pactar que, en un tiempo futuro, éste último contrate a determinado número o porcentaje de trabajadores involucrados en la negociación. El motivo que justifica la existencia de este pacto, es la naturaleza esencialmente transitoria de los servicios de los trabajadores agrícolas. A su respecto, preciso es recordar alguna normas especiales aplicables al caso. Una de ellas es que, haciendo excepción a la regla general, la extinción del contrato de trabajo de alguno de los afiliados, no trae por consecuencia el cese de producción de efectos jurídicos del convenio colectivo válidamente suscrito. A su vez, tampoco importa la desafiliación de éste de la organización sindical.

2.5.- Observaciones generales.

El derecho colectivo de trabajo tiene una expresión normativa concreta tratándose del trabajo agrícola por temporada. En efecto, los *temporeros* pueden constituir sindicatos –sindicatos de trabajadores temporales-, gozando de fuero para ello; tienen derecho a negociar colectivamente -mediante la negociación semirreglada del artículo 314° bis A- y tienen respecto al objeto de

negociación, alternativas de pacto que prácticamente consideran la totalidad del contenido obligacional de una relación jurídica de trabajo. Sin embargo, lo que aparentemente constituye un reconocimiento jurídico a la autonomía colectiva de los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada, la apreciación es desmentida cuando consideramos que: i) Los trabajadores afiliados al sindicato no gozan de fuero al momento de negociar colectivamente; ii) Los trabajadores sindicalizados no tienen derecho a la huelga durante la negociación; iii) El empleador no está obligado a negociar; tan solo puede ser apercibido por la Inspección del Trabajo para responder una vez vencido el plazo; iv) El único efecto jurídico de la negativa a negociar del empleador es que el sindicato puede presentar un nuevo proyecto de convenio colectivo en la siguiente temporada.

Por lo tanto, es fácil advertir que aunque existen normas sobre negociación colectiva en este rubro, la operatividad de las mismas se reduce casi a la inexistencia del derecho colectivo, por cuanto el empleador no cuenta con un incentivo a negociar, ni tampoco desincentivos a no negociar, observándose en consecuencia que la negociación colectiva de los *temporeros* agrícolas se reduce a la facultad de presentar una propuesta de convenio colectivo a su empleador.

En segundo término, hemos constatado que la Ley N° 19.759, que modificó radicalmente el artículo 314° del Código del Trabajo, instaurando la

negociación colectiva semirreglada y concediendo a los sindicatos de trabajadores agrícolas un mecanismo de negociación, pretendía en un primer momento objetivos de mayor libertad sindical y flexibilización laboral, pretensiones que iban de la mano y que explican el tenor del artículo 314° bis B. Al aprobarse esta norma por parte del Congreso, y rechazando aquellas relativas a la mensualización de jornada laboral, el resultado de la aplicación de estos pactos no difiere mayormente del objeto general de la negociación colectiva, pasando a transformarse en una disposición innecesaria. Con todo, es indudable que estos pactos son el precedente legal inmediato de los pactos de adaptabilidad que el legislador en la Ley N° 20.940 instaura en el ordenamiento jurídico chileno.

SEGUNDA PARTE.

LOS PACTOS DE ADAPTABILIDAD DE LA LEY N° 20.940.

CAPÍTULO 3.

3.- Pactos de Adaptabilidad de la Ley N° 20.940.

3.1.- Concepto.

Los pactos de adaptabilidad han sido definidos por la doctrina como “acuerdos de la negociación colectiva a través de los cuales se dispone de un derecho mínimo establecido en una norma legal, pudiendo disminuirse el derecho legal establecido.”³⁸

3.2.- Características.

A. Son expresión de la autonomía colectiva.

En efecto, tal como ha sido definido precedentemente, la autonomía colectiva es el reconocimiento que el ordenamiento jurídico laboral hace a las

³⁸ ROJAS, IRENE. Op. cit. Pág. 200

organizaciones sindicales en cuanto a la tutela de sus propios intereses en el contexto de la existencia de una relación jurídica de subordinación y dependencia. Es un instrumento, por tanto, que implica regular por parte del Sindicato y los empleadores, ámbitos de la relación jurídica de trabajo allí donde individualmente lo hacía la ley. Ya veremos en el caso de la Ley N° 20.940 en qué términos se reconoce esta mayor autonomía colectiva, si se establecen igualmente límites mínimos legales dentro de cuyo margen se puede negociar.

B. Los pactos de adaptabilidad constituyen una convención.

Y es así, entendiendo a la convención como tradicionalmente lo ha hecho la ciencia jurídica, esto es, como “una declaración bilateral de voluntad tendiente a producir determinadas consecuencias de derecho”³⁹ Estas consecuencias de derecho –como se verá al momento de analizar las disposiciones pertinentes de la Ley N° 20.940- se materializan en la posibilidad de determinar o regular colectivamente bajo límites legales más laxos que aquellos establecidos para el contrato individual de trabajo, los elementos propios de la relación jurídico laboral.

En consecuencia, persistiendo el contrato individual de trabajo como un contrato dirigido –vale decir, uno donde la “reglamentación legal asume carácter imperativo, sin que las partes puedan alterar, en el contrato particular que

³⁹ MEZA BARROS, RAMÓN. 1995. Manual de Derecho Civil. De las Fuentes de las Obligaciones. Tomo I. 8° edición. Santiago. Editorial Jurídica de Chile. Pág. 7

celebran, lo estatuido de manera general y anticipada por el legislador, sea en materia de contenido o efectos de la convención, sea en materia de persona con la cual se ha de celebrar el contrato”⁴⁰- el contrato colectivo viene en restituir, al menos en cuanto se refiere a los pactos de adaptabilidad, el vigor del principio de libertad contractual, entendida ésta última como aquel en virtud del cual “las partes pueden fijar las cláusulas o contenido del contrato como mejor les parezca”⁴¹ .

C. El objeto de los pactos es la disposición de normas laborales mínimas. El nuevo artículo 306 del C.T., señala como objeto de la negociación colectiva aquellas materias de “interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores”, destacando dentro de este concepto las referidas “a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero” además de “en general, a las condiciones comunes de trabajo”. El inciso tercero de la norma, anticipa la existencia de pactos de adaptabilidad, disponiendo que “Adicionalmente, se podrán negociar (...) los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro.” En dicho apartado, mediante los artículos 375 y 376, se establecen dos pactos de adaptabilidad: el

⁴⁰ LÓPEZ SANTA MARÍA, JORGE. 1986. Los Contratos. Parte General. Santiago. Editorial Jurídica de Chile. Pág. 123

⁴¹ LÓPEZ SANTA MARÍA, JORGE. Op. Cit. Pág. 187

pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal y los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares, respectivamente.

La característica propia de ser un medio por cual el trabajador dispone de normas laborales mínimas, aparece claramente del tenor del pacto del artículo 375 del C.T., al permitir a los Sindicatos acordar con su empleador una jornada ordinaria semanal distribuible en cuatro días, con un límite diario de 12 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo jornada ordinaria, extraordinaria y descansos. Estos márgenes, si se contrastan con los establecidos para la jornada ordinaria legal -45 horas semanales, distribuibles en no más de 6 días, y no en menos de 5, con un límite diario de 10 horas- nos mueven a concluir que efectivamente el pacto viene en mutar una regla que era considerada antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 como una de carácter irrenunciable, a una disponible para las partes, atentando en este caso concreto contra los demás ámbitos de acción de la persona del trabajador que se dan fuera del lugar de trabajo, como es el tiempo que dedica a su familia, amigos, comunidad, etc.

3.3.- Los Pactos de Adaptabilidad en la ley: Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

La Ley N° 20.940, sustituyó de manera íntegra el Libro IV del Código del Trabajo. En el nuevo Título VI, esto es, mediante los artículos 374° a 377°, se regula la materia relativa los pactos de adaptabilidad, que en la terminología propia de la reforma es denominada “pactos sobre condiciones especiales de trabajo”.

El artículo 374° trata sobre los requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

El artículo 375°, regula los pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal.

El artículo 376°, reglamenta los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.

Finalmente, el artículo 377° trata sobre el registro y fiscalización de los pactos especiales de trabajo.

A continuación, detallaremos la regulación de los dos pactos contemplados por la reforma –y que salvaron del veto presidencial- para luego concentrar un análisis breve de los requisitos de procedencia de estas nuevas normas.

3.3.1.- Pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal (artículo 375°).

El artículo 374 del Código del Trabajo, dispone que: “Las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días.” Esta disposición debe contrastarse directamente con lo que ordena el artículo 28° del C.T., que señala que la jornada ordinaria no puede distribuirse en menos de 5 ni en más de 6 días. La razón de esta última regla, se halla en lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22°, que impide que la jornada semanal sea superior a las 45 horas semanales; por lo tanto, el efecto práctico del artículo 28° es que no se concentren las horas de trabajo en una cantidad de días que impida un adecuado descanso del trabajador, y a la vez, que de los siete días de la semana, cuente con uno al menos de descanso absoluto.

La nueva disposición, agrega a continuación: “En cualquier caso, la jornada no podrá exceder de doce horas diarias de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos.” Nuevamente, fuerza contrastar esta norma con la que rige para el caso del contrato individual de trabajo. Así, el inciso segundo del artículo 28° dispone que “En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38°.” Adicionalmente, debemos considerar las horas extraordinarias. El artículo 31° señala “En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el

recargo señalado en el artículo siguiente.” Este recargo es del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

De lo expuesto, el artículo 375° permite que se dispongan sólo algunas de las normas relativas a jornada laboral.

A continuación, expongo las reglas aplicables a los pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal.

- I. La jornada ordinaria semanal no puede superar las 45 horas (Inciso primero del artículo 22 del C.T.)⁴².
- II. La jornada ordinaria semanal puede distribuirse ya en 4, 5 o 6 días (Art. 375 del C.T.)⁴³.
- III. La jornada ordinaria diaria no puede exceder las 10 horas (inciso segundo del artículo 28° del C.T.)⁴⁴
- IV. Sólo pueden trabajarse 2 horas extraordinarias por día, las que se pagarán con un recargo del 50% sobre el valor del sueldo (artículos 31° y 32° del C.T.)⁴⁵.

⁴² En efecto, la reforma laboral no modifica la regla general expresada en dicho precepto.

⁴³ Así es en verdad, por cuanto esta disposición sólo establece una regulación facultativa de la jornada de trabajo, la que antes de la reforma podía establecerse en 5 o 6 días, ahora es posible también en 4 días.

⁴⁴ Tampoco esta norma resulta modificada por la reforma, y resulta del todo aplicable, puesto que reglamenta el tope máximo horario de la jornada ordinaria.

⁴⁵ El pacto relativo a la jornada de trabajo no deroga este límite total de horas extras a trabajar durante el día, como tampoco modifica la norma relativa al recargo legal.

- V. En ningún caso, la jornada de trabajo diaria puede superar las 12 horas, incluyendo jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos al interior de la jornada (artículo 375° del C.T.)⁴⁶.
- VI. Si se acuerda una jornada de trabajo superior a las 10 horas, debe acordarse 1 hora de descanso imputable a ella (artículo 375° del C.T.).⁴⁷

Tomando en consideración lo precedentemente expuesto como verdaderas premisas, tenemos que los trabajadores que acuerden con sus empleadores de un modo u otro estos pactos sobre jornada laboral:

Si se pacta distribuir la jornada laboral en igual número de horas por 4 días, la jornada ordinaria diaria máxima sería de 11,25 horas. Sin embargo, debe tenerse presente la regla del inciso segundo del artículo 28 del C.T., por lo que debe rebajarse a 10 horas diarias. Por lo tanto, la jornada ordinaria legal tratándose del pacto del artículo 365° queda reducida de 45 horas semanales, a 40 horas semanales. Como ordinariamente las remuneraciones son fijadas por mes, lo que se tiene es una mayor valoración de la hora de trabajo –en donde el

⁴⁶ Esta norma no es sino otra forma de señalar lo que resulta una vez aplicadas las normas generales de jornada laboral: si el tope máximo de la jornada laboral es de 10 horas, y el de jornada extraordinaria es 2 horas, en conclusión tenemos que la jornada diaria total no puede ser superior a doce horas. La norma instaurada mediante la reforma no innova a este respecto.

⁴⁷ Señalar que el 34 del C.T., ordena un descanso dentro de la jornada de al menos media hora. Por tanto, lo que el artículo 375 hace es extender media hora más de descanso.

valor de 5 horas de trabajo incrementa el de las restantes 40-; igual cosa si la remuneración es fijada de acuerdo a semana de trabajo.⁴⁸

Con todo, los trabajadores pueden desarrollar sus labores hasta 12 horas diarias, por lo tanto, la ley reconoce la existencia de un margen de 2 horas que pueden ser destinadas a trabajar extraordinariamente, respetándose así el límite de horas extraordinarias diarias que los artículos 31° y 32° del C.T. establecen.

Extendiéndose la jornada laboral diaria a más de 10 horas, debe destinarse 1 hora de descanso al trabajador, descanso que debe imputarse a la jornada.

En conclusión, la única innovación que este pacto representa para el ordenamiento jurídico laboral es la posibilidad de distribuir la jornada de trabajo en 4 días. En efecto, como ya se ha señalado, no deroga las normas generales de limitación de jornada, por cuanto resultan igualmente aplicables a los pactos el límite de 10 horas diarias de jornada ordinaria; el límite a 2 horas extraordinarias por día, constituyéndose así el límite de 12 horas de trabajo diario una mera expresión escrita de lo que otras normas ya ordenaban. Si el pacto favorece o no a la condición del trabajador, podemos señalar fundadamente en cuanto al valor de la remuneración final que el trabajador

⁴⁸ Esto es coherente si se tiene en cuenta que los instrumentos colectivos no pueden significar una disminución, un empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores fijadas en los contratos de trabajo individual.

puede recibir, que al quedar reducida la jornada de 45 horas semanales a una de 40 horas, aumenta el valor por hora de trabajo. Es decir, al no poder significar este pacto una merma en el valor de la remuneración que se percibe, y teniendo presente el límite de 10 horas de jornada ordinaria diaria, el pacto evidentemente valoriza de mejor manera –a un valor más alto- la hora de trabajo. Pero, al quedar la jornada en una de 4 días, disminuyen la cantidad de horas extras totales que puede llegar a desempeñar. En efecto, en una jornada ordinaria de 6 días, podía en teoría ser trabajadas 12 horas extraordinarias; en una de 5 días, 10 horas extras. Como en virtud de este pacto, la jornada se fija en 4 días, entonces las horas extras que se pueden trabajar se limitan a 8 horas.

Desde la perspectiva de tiempo que el trabajador destina a trabajar, esto es, jornada considerada en términos puramente de tiempo trabajado, el pacto propuesto en la reforma no innova verdaderamente, puesto que en virtud de la regulación general de la jornada ordinaria de trabajo, una persona podía estar prestando sus servicios durante 10 horas, y extraordinariamente, dos horas más, por lo que las 12 horas que permite el pacto no es más que exponer esta realidad de forma expresa.

3.3.2.- Pacto para trabajadores con responsabilidades familiares (artículo 376°)

Este pacto, tal como reza la redacción de la disposición, está orientada a trabajadores “con responsabilidades familiares”, para que “puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.” Se trata, por tanto, de un pacto en virtud del cual se modifica una de las cláusulas del contrato de trabajo, que no es otra que aquella contemplada en el número 3 del artículo 10° del Código del Trabajo: “determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.”

Ahora bien, este pacto primeramente debe ser acordado entre las organizaciones sindicales y empleadores; pero para que un trabajador efectivamente pueda desarrollar sus labores fuera del lugar de trabajo, debe cumplir con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 376 del C.T. Así, el trabajador debe por escrito solicitar al empleador el acogerse a este pacto, quien deberá responder a la solicitud en el plazo de 30 días. Con todo, sin perjuicio de haberse aprobado por parte de las organizaciones sindicales y el empleador la existencia de este pacto, éste último no está obligado a responder afirmativamente a la solicitud del trabajador. La ley no exige requisito alguno ni

la necesidad de fundamentación a la respuesta negativa. Tampoco indica la manera de indicar la respuesta ya afirmativa ya negativa.

En el evento que el empleador decida aceptar la solicitud del trabajador de acogerse al pacto, el modo de materializar este acuerdo es mediante un anexo al contrato individual de trabajo, que debe contener las siguientes menciones:

1. El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.
2. Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.
3. Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
4. El tiempo de duración del acuerdo.

Finalmente, el trabajador tiene derecho a dejar sin efecto el pacto, de la misma manera en que solicitó a su empleador la adopción del mismo; por escrito, con una anticipación mínima de 30 días.

El inciso final del artículo 376 amplía, extiende el grupo de trabajadores que pueden solicitar la aplicación de este pacto a los siguientes trabajadores:

- I. Trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares;
- II. Mujeres;
- III. Personas con discapacidad;

IV. Otros definidos de común acuerdo entre empleador y organización sindical.

Es de destacar lo señalado en último lugar, por cuanto permite ampliar el efecto práctico del pacto a un universo de trabajadores mucho más amplio, y que no necesariamente se corresponden a las demás hipótesis.

Con todo, adhiero a la crítica que Rojas Miño plantea. Para ella, en “el actual ordenamiento jurídico laboral no se requiere ningún pacto de adaptabilidad para que se acuerde a nivel de relación individual que la totalidad de la prestación de trabajo o parte de ella se realice fuera de la empresa. Por consiguiente, no se justifica el particular establecimiento de un pacto de adaptabilidad y de su régimen jurídico.”⁴⁹ Así es en verdad, por cuanto no existen impedimentos para que empleador y trabajador, a nivel de contrato individual de trabajo, se convenga el desarrollo de labores en dependencias distintas a la empresa. De aquí que establecer un pacto relativo a ello, y además someterlo a una especial forma de regulación para que éste sea aplicable, pareciera ser un despropósito.

⁴⁹ ROJAS MIÑO, IRENE. Op. Cit. Pág. 208.

3.4.- Requisitos de procedencia de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Los requisitos de procedencia de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, están establecidos en el nuevo artículo 374° del C.T.

Esta disposición exige los siguientes supuestos copulativos:

- I. Que exista al menos un sindicato en la empresa.
- II. Que la afiliación a la(s) organización(es) sindical(es) sea igual o superior al 30% del total de los trabajadores de la empresa.

En cuanto al primero de los requisitos, la reforma laboral introducida mediante la Ley N° 20.940 modifica la regla que determina el número de trabajadores que deben reunirse para conformar un sindicato. Vale decir, modifica el artículo 227° del Código del Trabajo, concretamente, sustituye el inciso tercero de dicha disposición. Así, el artículo 227° en lo modificado ordena que tratándose de empresas que cuenten con cincuenta trabajadores o menos, “pueden constituir sindicato ocho de ellos”. Hasta aquí, reitera la norma original, sin embargo, adiciona una exigencia de representatividad. En efecto, estos ocho trabajadores deben representar como mínimo el 50% del total de trabajadores. Por lo tanto, modifica la regla de manera absoluta. La nueva regla es: si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato el número

equivalente al 50% del total de trabajadores.⁵⁰ Finalmente, el nuevo inciso tercero del artículo 227° establece dos reglas relativas una de ellas a la manera de calcular el porcentaje de representatividad de los trabajadores y la otra, relativa al cómputo del número total de trabajadores de la empresa. Así, para lo segundo, deben considerarse el total de trabajadores menos aquellos que de acuerdo al nuevo artículo 305° estén impedidos de negociar colectivamente.⁵¹ Y en cuanto al cálculo del porcentaje de representatividad, si el número de trabajadores es impar, el 50% se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel.

En segundo lugar, el artículo 374° del Código exige que la afiliación sindical – considerando todos los sindicatos de la empresa- sea igual o superior al 30% del total de sus trabajadores.

⁵⁰ Lo dicho precedentemente es del todo evidente. Es irrelevante que sean ocho los trabajadores que se reúnan para constituir el sindicato en las empresas de 50 trabajadores o menos. Lo relevante es la representatividad. Así, si la empresa tiene 50 trabajadores, podrán constituir el sindicato al menos 25 de ellos. El número de ocho trabajadores señalados en la norma pierde toda relevancia, tratándose de empresas de más de 18 trabajadores y menos de 50.

⁵¹ Esto es:

Los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador;

Los trabajadores que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes.

Los trabajadores de la micro y pequeña empresa que sean personal de confianza, y que ejerzan cargos superiores de mando.

3.5.- Procedimiento, ámbito de aplicación y duración de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

El artículo 374° del Código dispone que los pactos “sólo podrán acordarse en forma directa y sin sujeción a las normas de negociación colectiva reglada. Su aprobación por parte del sindicato se sujetará a las disposiciones que establezcan sus estatutos y si estos nada dicen, se aprobarán por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante un ministro de fe.” Remite esta disposición, por tanto, a las reglas sobre negociación directa, o como la denomina la doctrina, negociación colectiva no reglada, la que está contemplada en el nuevo artículo 314° del Código del Trabajo, el que señala: “En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.” Reproduce por lo tanto la Ley N° 20.940 el antiguo artículo 314° del C.T.

El ámbito de aplicación de los pactos viene determinado, regla general, por los trabajadores afiliados al sindicato que negoció la celebración de los pactos. Excepcionalmente, no se aplicará a los trabajadores que así lo hubieran solicitado expresamente. Excepcionalmente, además, podrá aplicarse a los trabajadores que no estando sindicalizados, si así éstos lo solicitan por escrito.

Debemos en todo caso tener presente lo expuesto para el caso de los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares: además de la celebración del pacto por parte de la organización sindical y el empleador, es del todo necesario que el trabajador solicite acogerse al pacto, no siendo obligatorio para el empleador aceptar la solicitud. Este último aspecto debilita de sobremanera la adopción de este pacto a nivel colectivo, porque queda entregado finalmente a la voluntad del empleador.

Finalmente, en cuanto a la duración de los pactos, se establece en el nuevo artículo 374° del código que éstos no podrán ser superiores a 3 años. Esta norma es coherente con la regulación de los instrumentos colectivos, toda vez que el nuevo artículo 324° establece que los convenios colectivos “podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.”

3.6.- Normas para el registro y fiscalización de los pactos.

El nuevo artículo 377° del Código ordena al empleador registrar en la Dirección del Trabajo los pactos que se hayan suscrito. Esta obligación debe verificarse de manera electrónica, dentro del plazo de 5 días siguientes a la suscripción del pacto.

Finalmente, la fiscalización del cumplimiento de los pactos, es de competencia de la Dirección del Trabajo, la que además debe para facilitar el

registro, dictar una resolución exenta por la cual se determine la “forma, condiciones y características” del registro, además de las “normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos generales y específicos contemplados para la suscripción de los pactos.

TERCERA PARTE.

IMPLICANCIAS DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY N° 20.940 RESPECTO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL TRABAJADOR AGRÍCOLA POR TEMPORADA.

CAPÍTULO 4.

4.- Ordenamiento Jurídico Laboral actual aplicable a la Negociación Colectiva de los Trabajadores Agrícolas por Temporada.

4.1.- Consideraciones generales.

Con fecha 1° de abril de 2017, ha entrado en vigencia la Ley N° 20.940, que “Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.”, introduciendo modificaciones sustanciales en el Código del Trabajo, particularmente tratándose de la negociación colectiva. Así, deroga todo el Libro IV del código, reemplazándolo por uno nuevo. A lo largo de la presente memoria, hemos expuesto el régimen jurídico aplicable a los trabajadores agrícolas por temporada, a nivel de contrato individual de trabajo, para posteriormente concentrarnos en la negociación colectiva de estos mismos, representados por sus Sindicatos. Hemos concluido que en el sistema regulatorio anterior a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, efectivamente los trabajadores

agrícolas por temporada podían constituir sindicatos, y pese a no poder negociar colectivamente de forma reglada, sí lo podían hacer mediante un sistema semirreglado, que cumpliendo con el propósito del legislador de dotar a estos sindicatos de la negociación colectiva, este se veía frustrado. Esto, por cuanto las organizaciones sindicales no contaban con instrumentos jurídicos como la huelga y el fuero que le permitiesen nivelar la asimetría negocial consustancial a las relaciones jurídicas de trabajo, quedando en consecuencia la suerte de la negociación colectiva en la voluntad afirmativa del empleador. A esto, debemos agregar la regulación que en este contexto el código hacía de pactos especiales a los cuales podían arribar las partes de la negociación, que en su génesis –decíamos en su momento- obedeció a la intención de incorporar pactos de adaptabilidad mediante la Ley N° 19.759. Este propósito se vio frustrado, toda vez que no se aprobaron las normas relativas a la mensualización de jornada.

Es el momento, por tanto, de exponer de qué manera ha impactado la Ley N° 20.940 en la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas por temporada. Para ello, vamos a concentrarnos fundamentalmente en dos temas: el Sindicato de Trabajadores Agrícolas por Temporada, y en la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas por temporada.

4.2.- La organización sindical de los trabajadores agrícolas por temporada.

Capítulos atrás, señalamos que los trabajadores agrícolas por temporada se constituían en sindicato de acuerdo a las normas de los trabajadores eventuales o transitorios –artículo 216° c) del Código- sustrayéndose por tanto de algunas normas regulatorias de los sindicatos de empresa. Esta realidad jurídica no es modificada por la Ley N° 20.940⁵², como tampoco ha tenido variaciones el derecho a fuero que tienen los trabajadores agrícolas al momento de constituir la organización sindical – inciso 5° del artículo 221° del código-.

El artículo 228° del C.T. que fija el quórum de trabajadores indispensables para conformar el sindicato -25 trabajadores, sin distinción de número de trabajadores en la empresa- no ha sufrido modificación. Con todo, en su momento señalamos que existía la posibilidad de que los trabajadores agrícolas constituyeran Sindicatos en forma conjunta a los demás trabajadores de su empleador, debiendo sujetarse al quórum general establecido en el artículo 227° del código, al verificarse la situación prevista en el inciso segundo del artículo 226° y que remite precisamente a los quórums del artículo 227°. Esta disposición, sí sufrió una modificación con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 que merece ser destacada. Esta modificación se aplica a los

⁵² No se ha derogado la existencia de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, y por otra parte la Ley N° 20.940 no ha creado un sindicato especial de trabajadores agrícolas por temporada.

sindicatos que se constituyan en empresa de 50 trabajadores o menos, innovando mediante dos reglas:

- I. Pueden formar un sindicato la reunión de 8 trabajadores, que representen al menos un 50% del total de trabajadores (inciso 3° del artículo 227° del C.T.);

- II. No existiendo sindicato vigente en empresas de 50 trabajadores o menos, debe aplicarse lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 227°.

En relación a la primera regla, la innovación introducida por la Ley N° 20.940 es la exigencia de que los 8 trabajadores que constituyan el sindicato, representen al menos un 50% de los trabajadores de la empresa. Esta disposición plantea una serie de dudas en cuanto a su interpretación.

- I. ¿Puede constituirse un sindicato con menos de 8 trabajadores, si representan éstos el 50% o más del total de trabajadores de una empresa?⁵³ Si se interpreta que la exigencia del inciso 3° del artículo

⁵³ Por ejemplo, en una empresa de 10 trabajadores ¿pueden 5 de ellos constituir un sindicato?

227° es copulativa,⁵⁴ debemos concluir que ello no es posible, porque se exige un mínimo de 8 trabajadores.

- II. ¿Puede constituirse un sindicato con más de 8 trabajadores, pero que no representen el 50% o más del total de trabajadores de la empresa? Al igual que en la pregunta anterior, si los requisitos son copulativos, tenemos que ello no es posible.

Con todo, esta conclusión cambia si entendemos que el requisito por el 50% de representatividad es exigible únicamente cuando la organización sindical sea constituida por 8 trabajadores, no siendo aplicable si lo mismo es hecho por más de 8 trabajadores, número que vendría a constituir un mínimo legal casi excepcional. Así, y aplicando esta interpretación, la respuesta a la primera pregunta es la misma, pero tratándose de este segundo caso, tenemos que sí es posible que más de 8 trabajadores constituyan un sindicato aunque representen menos del 50% de trabajadores.

Sin embargo, puede darse la situación hipotética –pero posible– que se constituya un sindicato en una empresa de 50 trabajadores por 9 de estos, que representan por lo tanto el 4,5% del total. En esta situación, se observa la terrible asimetría que ha producido la exigencia de representatividad del inciso 3° del artículo 227° del C.T. En efecto, se

⁵⁴ Esto es, puede constituirse sindicatos por al menos 8 trabajadores que además representen al menos al 50% de los que laboren en la empresa.

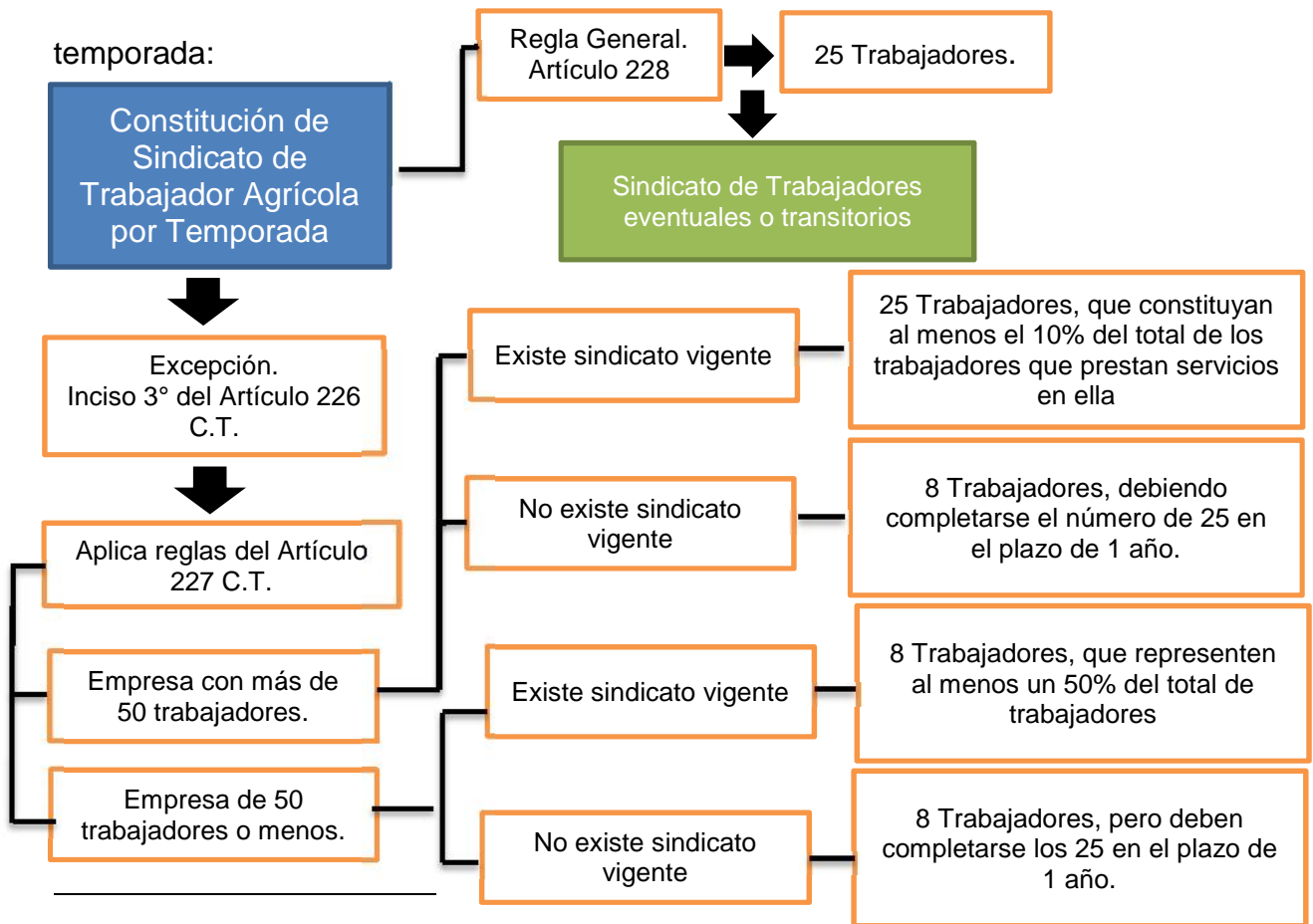
exige a 8 trabajadores que representen el 50% del total de trabajadores, mientras que 9 de ellos pueden constituirlo sin importar su representatividad. No me parece que en los hechos contar con un trabajador más o un trabajador o menos, sea fundamento o produzca en consecuencia exigir una porcentajes tan elevados de representatividad.

En cuanto a la segunda regla incorporada por la Ley N° 20.490, es posible sintetizarla de la manera que sigue. En aquellas empresas de 50 o menos trabajadores, y que en donde además no existe sindicato, podrá constituirse un sindicato por la reunión de 8 de ellos, debiendo cumplir con el quórum señalado en el inciso primero del artículo 227 en el plazo máximo de 1 año, so pena de ver caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. Este quórum es de 25 trabajadores que representen al menos el 10% del total de trabajadores.

Una interpretación distinta es sostenida por el profesor Alfredo Sierra Herrero, quien señala al respecto: “en las empresas donde no existan sindicatos, se puede constituir una organización al menos con ocho trabajadores, siempre que en el plazo de un año completen el 50% antes

indicado (es decir, se les concede el mismo derecho ya existente para sindicatos de empresas de más de 50 trabajadores)”⁵⁵

Me parece que mi interpretación es más ajustada a la ley, por cuanto el inciso 3° del artículo 227° se remite expresamente al inciso 2° del mismo artículo, y éste es muy claro en señalar que el quórum que debe completarse es el inciso primero del artículo 227°. Por lo tanto, tendremos el siguiente esquema de constitución de sindicatos por parte de trabajadores agrícolas por temporada:



⁵⁵ SIERRA HERRERO, ALFREDO. 2016. Horas de trabajo sindical, fueros, quórum de constitución y reglas especiales para las micro y pequeñas empresas en la negociación colectiva. En: ARELLANO ORTIZ, PABLO; SEVERIN CONCHA, JUAN PABLO; FERES NAZARALA, MARÍA ESTER. 2016. Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940. Santiago. Legal Publishing Chile.pp 319

Finalmente, en cuanto a las formalidades que deben observarse en la constitución de sindicato, esto es, en una asamblea constitutiva, y ante ministro de fe, donde se apruebe tanto la constitución y estatutos, la nueva ley no ha introducido modificaciones.

4.2.1.- Delegados Sindicales.

En donde sí existen modificaciones, es en la institución de los delegados sindicales, regulado en el artículo 229° del Código. En efecto, la nueva norma señala que los trabajadores eventuales o transitorios elegirán:

- I. De ocho a cincuenta trabajadores: un delegado sindical.⁵⁶
- II. De cincuenta y uno a setenta y cinco trabajadores: dos delegados sindicales.
- III. De setenta y seis o más trabajadores: tres delegados.

⁵⁶ La regla anterior señalaba que para designar a un delegado sindical, se requería ocho o más trabajadores sindicalizados; para elegir tres delegados sindicales, se requería veinticinco o más trabajadores. En ambas hipótesis, no habiéndose elegido a ninguno de estos como director sindical. Porque tratándose de sindicatos de 25 o más trabajadores, y uno de ellos sea director sindical, puede elegirse 2 delegado sindical; o 2 en el caso de que uno de ellos sea director.

Como se ve, se agrega la posibilidad que se elijan dos delegados sindicales, modificándose además los quórums, distanciando los márgenes numéricos requeridos.

La Ley N° 20.940, adiciona requisitos procedimentales exigibles a la elección de los delegados sindicales. En efecto, esta debe realizarse en presencia de un ministro de fe⁵⁷, debiendo comunicarse del hecho de la elección al empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 225° del código⁵⁸, con copia a la inspección del trabajo correspondiente. Además, se establece que existiendo una variación en el número de afiliados, esto no producirá ipso facto una modificación en la cantidad de delegados, lo que sólo será procedente en la siguiente elección. Finalmente, termina el artículo 229° del C.T., estableciendo que la duración del mandato de los delegados sindicales, si los estatutos no señalan algo diferente, será igual a la establecida para los directores sindicales.

57 El nuevo artículo 218 del código, agrega a los ya conocidos ministros de fe – inspectores del trabajo, notarios públicos, oficiales del registro civil, funcionarios de la administración del estado designados en calidad de ministros de fe por la Dirección del Trabajo- a los Secretarios municipales de aquellas localidades donde no existan otros ministros de fe disponibles.

⁵⁸ Esta comunicación deberá ser por escrito, dentro de los 3 días hábiles laborales siguientes a la elección.

4.2.2.- Integración de trabajadoras al Directorio.

La Ley N° 20.940 incorpora un nuevo inciso 3° al artículo 231° del Código, y que recoge la “perspectiva de género” al fomentar la paridad de género en cada una de las estructuras organizativas de la sociedad y el trabajo. Es así como la nueva ley exige para los estatutos de las organizaciones sindicales –y entre ellas, la de los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada- “incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor.”

Esta norma, tal como lo señala la Profesora de Derecho del Trabajo de Universidad de Valparaíso, doña Daniela Marzi Muñoz, tendrá en su aplicación un resultado que es funcional a la participación de la mujer en los distintos sectores productivos. Así, “en determinadas áreas, como por ejemplo, la de servicios, la cuota no debiera tener problemas de implementación, ya que en ella hay un 70% de trabajadoras, y es dable pensar que los sindicatos cumplirían con el requisito de tener un tercio de afiliación femenina. Por el contrario, en sectores como la construcción, minas y canteras o transporte y telecomunicaciones, los hombres representan un 93,5%, 91% y 82,5% de los

trabajadores; en estos trabajos masculinizados podría no darse la afiliación femenina necesaria para hacer exigible la cuota.”⁵⁹ En los hechos, en el caso concreto de los trabajadores agrícolas por temporada, se da que la gran mayoría de ellos está conformado por mujeres, por lo tanto, operará a cabalidad esta norma, con resultados consistentes en trasladar a instrumentos colectivos todo acuerdo que facilite conciliar el desempeño de las funciones productivas de las trabajadoras y las necesidades propias de este grupo de trabajadoras.

4.3.- La negociación colectiva de los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada, bajo el imperio de la Ley N° 20.940.

Ya hemos señalado que los trabajadores agrícolas por temporada – representados ya por sindicatos o por grupos negociadores- bajo el imperio de las normas del C.T. antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, estaban excluidos de negociar colectivamente de la manera reglada, por expresa disposición del –ahora derogado- número 1° del artículo 305 del C.T.

¿Modificó la Ley N° 20.940 esta prohibición? El nuevo artículo 305° del C.T., conservó con la reforma como materia a regular, los trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente. Y lo hace

⁵⁹ MARZI MUÑOZ, DANIELA. 2016. Perspectiva de Género, cuota en las directivas y nuevos objetos de negociación: un camino lento hacia el poder. En: ARELLANO ORTIZ, PABLO; SEVERIN CONCHA, JUAN PABLO; FERES NAZARALA, MARÍA ESTER. 2016. Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940. Santiago. Legal Publishing Chile. pp 68

eliminando trabajadores antes excluidos del derecho a la negociación colectiva reglada. Así, no pueden negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como los gerentes y subgerentes (inc. 1° art. 305° C.T). De esta situación debe dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo, siendo del todo esencial este requisito, por cuanto si así no se procede, el trabajador estará habilitado para negociar colectivamente (inc. 2 art. 305° C.T.) Ambas consideraciones se extienden además, al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando en la micro y pequeña empresa. El inciso 3° del art. 305, finalmente establece el derecho del sindicato y de los trabajadores a reclamar de esta constancia, ante la Inspección del Trabajo, en caso que en su parecer no corresponda.

Lo anterior, agota el universo de trabajadores impedidos de negociar colectivamente; lo que implica a su vez que los trabajadores que se contraten para el desempeño en una determinada obra, o para una faena transitoria o de temporada, sí pueden negociar colectivamente.

Por lo tanto, los trabajadores agrícolas por temporada, bajo el imperio de la vigencia de la Ley N° 20.940, además de constituir sindicatos, deberían estar posibilitados de negociar colectivamente, en iguales términos que los trabajadores permanentes.

Sin embargo, ello no es posible. Esto, porque la Ley N° 20.940 mediante el nuevo Capítulo II del Título V del Libro IV, “De la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria.”, se establecen normas especiales aplicables a la negociación colectiva de este tipo de trabajadores, dentro de cuyo género reconocemos la especie de trabajadores agrícolas por temporada.⁶⁰ El artículo 365°, sobre procedimiento especial de negociación, señala “Los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, sólo podrán negociar colectivamente conforme a lo dispuesto en el artículo 314° o a las disposiciones previstas en este capítulo.” Este primer inciso, en consecuencia, excluye a los trabajadores señalados de la aplicación de las reglas generales de negociación colectiva y, además, le señala dos alternativas de negociación.

La primera de estas alternativas, es la negociación del artículo 314°. El nuevo artículo 314° del C.T. regula al igual que el antiguo artículo 314°, la negociación colectiva no reglada –o como era mejor conocida, negociación directa- y lo hace en idénticos términos que la norma derogada. Así, “En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento,

⁶⁰ Recordemos que el artículo 93 del Código los define como aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserradores y plantas de explotación de madera y otros afines.

para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.” Lo transcrito es casi una reproducción literal del antiguo artículo 314°. De manera que para su análisis, me remito a lo ya expuesto anteriormente en esta tesis.

Es de destacar, finalmente, que las normas contenidas en los artículos 314 bis, 314 bis A, 314 bis B y 314 bis C, han quedado derogadas, dejando de existir, por lo tanto, la negociación colectiva semirreglada de los grupos de trabajadores que se unan para negociar⁶¹, la negociación colectiva semirreglada de los trabajadores agrícolas de temporada y los pactos a los cuales éstos podían arribar con sus empleadores.

Así, de lo antes expuesto, tenemos que los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada, puede negociar directamente con sus empleadores, conforme a las normas de negociación colectiva no reglada.

La segunda alternativa de negociación es la regulada en los artículos 365° al 373°. Constituyen un procedimiento especial, que es sin lugar a dudas un procedimiento de negociación colectiva reglado, pero abreviado o simplificado si se le compara con el que la ley establece en el título IV del Libro IV. En efecto, se disponen normas relativas al inicio de la negociación, estableciendo la oportunidad, contenido del proyecto, sus formalidades, y la

⁶¹ Los grupos de trabajadores que se reúnan para negociar, en función de cual sea la interpretación administrativa y judicial hagan de las normas vigentes aplicables a la negociación colectiva, dejarán de existir o no en el ordenamiento jurídico laboral.

comunicación que debe darse tanto al empleador como al inspector del trabajo. Por otra parte, reglamenta la respuesta del empleador, las reuniones que deben verificarse durante la negociación, la mediación que puede las partes solicitar a la Inspección del Trabajo, admitiendo además, el acordar pactos sobre condiciones especiales de trabajo, así como convenciones sobre provisión de puestos de trabajo.

Mas, lo pertinente al presente trabajo, es lo dispuesto en el inciso segundo del nuevo artículo 365°. Señala éste: “Las empresas estarán obligadas a negociar conforme al procedimiento regulado en este Capítulo sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses. Con todo, los trabajadores sujetos a esta negociación no gozarán de las prerrogativas de los artículos 309 y 345.” De esta norma tenemos que:

- I. Los trabajadores afiliados a los Sindicatos que se encuentren negociando colectivamente con sus empleadores, no gozan de fuero.
- II. Los trabajadores afiliados a los Sindicatos que se encuentren negociando colectivamente con sus empleadores, no tienen derecho a huelga.
- III. Finalmente, por la naturaleza intrínseca de los trabajos agrícolas de temporada, los que tienen una duración menor a 12 meses en casi la totalidad de los casos, tenemos que los sindicatos a los cuales éstos se encuentren afiliados, no pueden contar como alternativa este tipo de

negociación colectiva, quedándole únicamente, por lo tanto, la negociación no reglada del artículo 314°.

De lo anteriormente expuesto –y adelantando algo las conclusiones- tenemos que la Ley N° 20.940 ha derogado normas especiales que constituían la negociación colectiva de los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada, y que eran manifestaciones del interés del legislador de que estos negociaran colectivamente. Sin embargo, antes del inicio de la vigencia de la reforma laboral del año 2016, hemos demostrado que la negociación semirreglada iba a verificarse en los hechos sí y sólo sí el empleador así lo decidía, no existiendo en este proceso de negociación para los trabajadores ni fuero ni derecho a huelga. Esta realidad no es diferente a la que encontramos luego de Ley N° 20.940, por cuanto los sindicatos no cuentan con instrumentos para involucrar a su empleador a negociar. En concreto, la única diferencia que se constata, es la inexistencia de un plazo para que el empleador de respuesta al proyecto de convenio colectivo presentado –y en consecuencia de la sanción pecuniaria que se impone a manera de falta administrativa-, lo que no es una diferencia sustancial.

4.4.- Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada pueden celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo con su empleador. Ello, porque el artículo 374° del Código del Trabajo, dispone que estos “sólo podrán acordarse en forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada.” Es decir, mediante la negociación no reglada, del artículo 314° del código, que es precisamente la única alternativa que estos sindicatos tienen para negociar colectivamente.

CONCLUSIONES.

Afirmándonos en el desarrollo del presente trabajo, es posible concluir:

1.- Los trabajadores agrícolas por temporada tenían derecho a conformar sindicatos y negociar colectivamente amparados en las normas del Código del Trabajo, antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940. Las maneras particulares en que ello se verificaba era en Sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, y el mecanismo de negociación era la semi reglada del –ahora derogado- artículo 314 bis° A del Código del Trabajo, que constituía una negociación especial, particular para los sindicatos de trabajadores agrícolas.

2.- Es mediante la negociación especial del antiguo artículo 314° bis A, que empleador y sindicatos podían arribar a los pactos especiales del –ahora también derogado- artículo 314° bis B, que fueron expresión de la intención frustrada de dotar de pactos de adaptabilidad a estas negociaciones. Se concluye que esta frustración es consecuencia de no haber sido aprobadas normas que permitían la modificación de los límites de jornada laboral. Con todo, los pactos representaban –sin lugar a dudas- un reconocimiento más intenso por parte del legislador a la autonomía sindical, permitiendo a Sindicatos y empleadores configurar aquellos aspectos que típicamente la norma legal regulaba.

3.- La Ley N° 20.940 –cuya finalidad es la modernizar las relaciones laborales entre trabajadores y empleador- derogó las normas especiales aplicables a la negociación colectiva de los Sindicatos de Trabajadores Agrícolas por temporada, ya expuestas en este trabajo. Sin contemplar normas especiales, ha debido identificarse –nuevamente- la negociación colectiva de los *temporeros* agrícolas en la negociación directa del artículo 314° del Código. Vale decir, la reforma laboral 2016 retrotrajo el derecho colectivo de los trabajadores agrícolas por temporada, a la realidad existente antes de la dictación de la Ley N°19.759, del año 2001.

En concreto, en la actualidad el empleador -a diferencia de lo que sucedía previamente a la reforma- no tiene obligación de responder a la proposición de celebración de un convenio colectivo, como tampoco un plazo límite dentro del cual responder a la propuesta de convenio colectivo.

Si la promulgación de la Ley N°19.759 en algo morigeró las profundas carencias de instrumentos o mecanismos jurídicos de los trabajadores agrícolas por temporada necesarios para arribar a un convenio colectivo que mejorara sus condiciones laborales, la Ley N° 20.940 deberá ser calificado a este respecto como profundamente regresiva, pero indudablemente coherente al espíritu original del legislador laboral de año 79°.

4.- Por otra parte, los pactos de adaptabilidad instaurados por la Ley N° 20.940 ya analizados, son acuerdos a los que efectivamente pueden arribar en sus negociaciones los sindicatos de trabajadores agrícolas por temporada y sus empleadores. El real impacto de éstos en la realidad agrícola y en particular de los *temporeros* es una cuestión a analizar en el futuro. Sin embargo, preliminarmente, si se les compara con los que anteriormente existían en el derogado artículo 314 bis B, tenemos que son mucho más limitados, tanto en cantidad como en calidad. La antigua regulación permitía una negociación prácticamente sobre todos los aspectos de la relación jurídico laboral, mientras que la actualmente vigente, las reduce a una distribución más acotada en días de la jornada laboral, y facilidades a los trabajadores con obligaciones familiares para cumplir con su trabajo, conciliando estas dos facetas de las personas.

5.- Finalmente, el balance negativo resultante de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 se ve corroborado con el anuncio del Ejecutivo, en la cuenta del 21 de mayo de 2015, en orden a la presentación de un proyecto de ley que establezca un Estatuto del Trabajador Agrícola por Temporada. Este estatuto de ninguna manera sería necesario si contara ya el ordenamiento jurídico laboral con la regulación necesaria y suficiente para este tipo de trabajadores, ya a nivel individual como colectivo.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.

1.- ARELLANO ORTIZ, PABLO; SEVERIN CONCHA, JUAN PABLO; FERES NAZARALA, MARÍA ESTER. 2016. Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940. Santiago. Legal Publishing Chile.

2.- CALQUÍN PAVEZ, LORENA IVONNE. 2006. Análisis del Contrato de Trabajo de Temporada en el Código del Trabajo. Memoria para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

3.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Guía sobre Trabajo Agrícola de Temporada*. En http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-60055_recurso_1.pdf; consultado el 6 de enero de 2017, a las 15:37 hrs.

4.- GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2014. Fundamentos de Derecho Laboral. Cuarta edición. Santiago. Legal Publishing Chile.

5.- HUMERES NOGUER, HÉCTOR. 2014. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo II Derecho Colectivo del Trabajo. 18 ed. Santiago. Editorial Jurídica de Chile.

6.- LÓPEZ SANTA MARÍA, JORGE. 1986. Los Contratos. Parte General. Santiago. Editorial Jurídica de Chile.

7.- MEZA BARROS, RAMÓN. 1995. Manual de Derecho Civil. De las Fuentes de las Obligaciones. Tomo I. 8° edición. Santiago. Editorial Jurídica de Chile.

8.- RIQUELME G. VERÓNICA. *Temporeros Agrícolas: Desafíos Permanentes*.

En http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60349_Tema_Laboral_Temporeros_agricolas_Desafios_permanentes.pdf,

consulta el 13 de enero de 2017, a las 12:07 hrs.

9.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N° 5.384/209 de 30 de Diciembre de 2004

10.- POBLETE ARENAS, PATRICIO EDUARDO. La mediación laboral y sus ventajas para el Chile de hoy. Memoria para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile, Facultad de Derecho.