

**UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL**



**CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS EN LA  
LEGISLACIÓN CHILENA.**

ESTELA OTÁROLA SANCHEZ  
MARIA PAZ TAPIA FLORES

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y  
SOCIALES

Profesor Guía : Ricardo Juri Sabag.

*Dedicado a nuestros padres y hermanos.  
Gracias por apoyarnos incondicionalmente.*

## **INDICE**

INTRODUCCIÓN.....	10	
1.1 Agricultura en Chile.....	12	
1.2 Trabajo Agrícola en Chile.....	15	
<b>CAPITULO I</b>		
<b>“EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS NORMAS AGRICOLAS”.....</b>		<b>17</b>
<b>CAPITULO II</b>		
<b>“EL CONTRATO DE TRABAJO”</b>		
2.1 Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo.....	30	
2.2 Definición del Contrato de Trabajo.....	33	
2.3 Características del Contrato de Trabajo.....	34	
2.4 Elementos Esenciales.....	35	
a) Prestación de Servicios Personales.....	36	
b) Remuneración. Tipos de remuneración.....	36	

c) Subordinación y Dependencia.....	38
-------------------------------------	----

## 2.5 Clasificaciones del Contrato de Trabajo

### 2.5.1 Según la duración del Contrato de Trabajo

a) Contrato de Trabajo Indefinido.....	39
b) Contrato de Trabajo a Plazo Fijo.....	40
c) Contrato de Trabajo por Obra o Faena.....	40

### 2.5.2 Según Tipicidad en la Relación Laboral

a) Contrato de Trabajo Típico.....	40
b) Contrato de Trabajo Atípico.....	41

### 2.5.3 Según la Normativa por la cual se rigen

a) Contrato de Trabajo General.....	41
b) Contrato de Trabajo Especial.....	41
b.1) Contrato de Aprendizaje.....	41
b.2) Contrato de Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y los Trabajadores Portuarios Eventuales.....	42
b.3) Contrato de Trabajadores de Artes y Espectáculos.....	44
b.4) Contrato de Trabajadores de Casa Particular.....	45

b.5) Contrato de Trabajadores Agrícolas.....46

CAPITULO III

“EL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRICOLAS PERMANENTES”

3.1 Concepto.....47

3.2 Trabajadores Agrícolas.....48

3.3 Trabajadores que no se consideran agrícolas.....49

3.4 Cultivo de la Tierra.....50

3.5 Rol de la Inspección del Trabajo en la calificación del trabajador agrícola.....51

3.6 Celebración del Contrato de Trabajo Agrícola

a) Sujetos del Contrato Agrícola.....52

b) Capacidad de las partes contratantes para celebrar el Contrato de Trabajo Agrícola.....53

c) Forma de celebración del Contrato Agrícola.....54

d) Plazo de celebración del Contrato Agrícola.....54

e) Cláusulas del Contrato Agrícola. Cláusulas Propias del Contrato de Trabajadores Agrícolas de Carácter Permanente.....	55
f) Duración del Contrato Agrícola.	
1. Contrato Agrícola de plazo indefinido.....	58
2. Contrato Agrícola de plazo fijo.....	58
3. Contrato Agrícola de temporada.....	58

### 3.7 Jornada Laboral de los Trabajadores Agrícolas

a) Jornada Ordinaria de Trabajadores Agrícolas.....	59
b) Trabajadores exceptuados de la Jornada Ordinaria Variable de Trabajo.....	61
c) Cumplimiento de la Jornada de Trabajo Agrícola Convenida ante “Condiciones Climáticas Adversas”.....	62
d) Cómputo de la Jornada de Trabajo.....	63

### 3.8 Horas Extraordinarias

a) Concepto de Horas Extraordinarias y su procedencia.....	64
b) Cálculo de Horas Extraordinarias.....	65

### 3.9 Descansos del Trabajador Agrícola

a) Descanso Semanal.....	66
b) Descanso dentro de la jornada.....	68

3.10 Control de Asistencia.....	68
3.11 Remuneración	
a) Concepto.....	70
b) Tipos de Remuneración del Trabajador Agrícola.....	70
c) Ingreso Mínimo del Trabajador Agrícola.....	72
d) Composición de la Remuneración del Trabajador Agrícola.....	73
e) Pago Efectivo de la Remuneración.....	74
f) Periodo de pago de la Remuneración.....	75
g) Deducciones de la Remuneración.....	76
h) Comprobante de Pago de la Remuneración.....	77
3.12 Gratificación Legal de los Trabajadores Agrícolas.....	78
3.13 Sindicatos Agrícolas.....	79
3.14 Negociación Colectiva de Trabajadores Agrícolas.....	80
3.15 Intermediarios de Trabajadores Agrícolas.....	80

## CAPITULO IV

“EL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRICOLAS DE TEMPORADA”

4.1 Normas Aplicables a los Trabajadores Agrícolas de Temporada.....	83
4.2 Concepto de Trabajador Agrícola de Temporada.....	84
4.3 Formalidades y plazos de escrituración del Contrato de Trabajadores Agrícolas de Temporada.....	85
a) Estipulaciones.....	86
b) Duración.....	86
4.4 Remuneraciones de los Trabajadores Agrícolas de Temporada.....	87
4.5 Gratificación Legal de Trabajadores Agrícolas de Temporada.....	90
4.6 Obligaciones del Empleador Agrícola contenidas en el Contrato de Trabajo de Trabajadores Agrícolas de Temporada.....	95
a) Obligación de proporcionar casa habitación.....	97
b) Obligación de proporcionar condiciones higiénicas y adecuadas para mantener, preparar y consumir alimentos.....	97



c) Obligación de proporcionar medios de movilización.....	103
4.7 Vigencia de las Obligaciones del Empleador durante los períodos que el trabajador no está obligado a prestar servicios.....	105
4.8 Análisis de la Dirección del Trabajo.....	106
4.9 Mujeres Trabajadoras de la Agricultura y Mujeres Temporeras.....	111
4.10 Menores Trabajadores de la Agricultura y Menores Temporeros.....	117
4.11 Sindicatos de Trabajadores Agrícolas de Temporada.....	128
4.12 Negociación Colectiva de Trabajadores Agrícolas de Temporada.....	130
CONCLUSIÓN.....	133
BIBLIOGRAFÍA.....	138

## **INTRODUCCIÓN**

La presente tesis tiene por objeto analizar desde un punto de vista teórico y práctico el contrato especial de los trabajadores agrícolas, contemplado en nuestra legislación en el Título Segundo denominado “De los Contratos Especiales”, del Código del Trabajo, a fin de facilitar la relación laboral entre el empleador y trabajador agrícola y por ende su correcta interpretación y aplicación al caso concreto.

El trabajo agrícola en nuestro país constituye una parte importante fuerza laboral, considerando la apta geografía de Chile para el desempeño de esta actividad en toda época del año, es por ello que la regulación que hace la legislación sobre dicho contrato es de vital importancia en lo relativo a su aplicación a esta específica relación laboral, la que en muchos casos queda entregada a la mera consensualidad y a los usos que son frecuentes en la zona donde la actividad agrícola se lleva a cabo.

Asimismo, en el mismo ámbito agrícola existe un subgrupo de trabajadores que laboran de manera estacional y esporádica, estos son los denominados trabajadores agrícolas de temporada, cuya relación laboral con sus empleadores también ha sido regulada por nuestra legislación laboral, debido al auge que ha tenido en nuestro país el área de las exportaciones de varios productos de nuestra agricultura y la apertura de

los mercados internacionales, para la cual se hace indispensable la mano de obra de aquel trabajador.

Es el auge de nuestra economía y la apertura de los mercados internacionales, los que cada día demandan un mayor número de productos agrícolas, lo que ha llevado a nuestros legisladores a regular el contrato de trabajadores agrícolas como un contrato especial en nuestra legislación laboral, y de dar acogida también en el mismo Código del Trabajo a la regulación de los contratos agrícolas de los trabajadores agrícolas de temporada, a fin de otorgar a éstos una mayor estabilidad en sus relaciones laborales y seguridad en todo ámbito a la hora de desempeñarse como tales.

## **AGRICULTURA EN CHILE**

Chile tiene una agricultura altamente competitiva, y de gran importancia para nuestro país. Esto gracias a los agricultores, las empresas privadas, los órganos académicos, los servicios públicos y las políticas del Estado, donde se incluyen los tratados internacionales que tienden a resguardar esta actividad. Además ha contribuido la “Mesa Agrícola”, que siguiendo instrucciones del Presidente de la República, en ese entonces Ricardo Lagos Escobar, fue constituida en Junio del 2000 con la finalidad de abocarse a un trabajo de evaluación y definición de las políticas sectoriales que requería el agro chileno a mediano plazo<sup>1</sup>.

Esta importancia no sólo está dada por el aporte a la Economía que se ve reflejado en los millones de dólares que ingresan anualmente, sino que también por la fuerza laboral que es empleada para la actividad que de una u otra forma también pasan a ser un aporte importante a nuestro país. Es por esto que una de las políticas de Estado para la agricultura Chilena es el mejoramiento de calidad de vida de trabajadores y habitantes rurales<sup>2</sup>.

La agricultura chilena está cada día más inmersa en los mercados mundiales se traduce no sólo en importantes oportunidades para el sector

---

<sup>1</sup> Introducción de “Una política de Estado para la Agricultura Chilena Período 2000-2010”, Jaime Campos Quiroga, Ministro de Agricultura.

<sup>2</sup> Evolución reciente de la agricultura chilena y políticas agrícolas. INDAP, 2004.

exportador, sino que también produce un aumento en la demanda de trabajo agrícola.

En Chile la actividad agrícola está principalmente dada por cultivos de cereales, chacras, cultivos industriales, hortalizas, flores, forrajeras, frutales, viñas, viveros, semilleros y plantaciones forestales. De todos estos, la plantación que abarca mayor cantidad de hectáreas es la de los cultivos anuales y permanentes con un 63,4% de la superficie de suelo de cultivo. En cuanto a los cultivos anuales esenciales, los productos que ocupan los mayores porcentajes de hectáreas sembradas son: el trigo que es el principal cultivo ocupando un área de 230.380 hectáreas, con el 37,0% del total. En segundo lugar, se ubica el maíz para consumo con 103.435 hectáreas y 16,6%. Le sigue la avena para grano seco con 81.752 hectáreas (13,1%) y papa para consumo con 53.780 hectáreas (8,6%). En cuanto a los frutales podemos decir que la principal especie está representada por la uva de mesa con 62.411 hectáreas y una participación del 19,2%. El palto ha pasado a ocupar el segundo lugar, con 39.303 hectáreas, superando las plantaciones de manzano –rojo y verde– con 37.197 hectáreas. Otros frutales importantes son el ciruelo, duraznero, olivo, nogal, cerezo y arándano<sup>3</sup>. En las hortalizas la principal región con plantaciones de es la Metropolitana, con 24.989 hectáreas y 26,3% del total nacional. En segundo y tercer lugar, se ubican las regiones de O’Higgins y Maule, respectivamente. Las especies más cultivadas son el choclo con 10.551 hectáreas (11,1%), la lechuga con 7.027 hectáreas (7,4%), el tomate para consumo fresco con 6.352 hectáreas (6,7%) y la cebolla temprana y de

---

<sup>3</sup> Enfoque Estadístico VII Censo Nacional Agropecuario y Forestal, Noviembre 2007. [www.ine.cl](http://www.ine.cl). Pág. 5.

guarda, con 6.153 hectáreas (6,5%). En cuanto a las plantaciones viníferas la región que reúne la mayor proporción de es la del Maule (35,3%), con 45.514 hectáreas. Le siguen en importancia las regiones de O'Higgins (27,5%), Bío-Bío (12,1%), Coquimbo (9,5%) y Metropolitana (9,4%)<sup>4</sup>.

La zona geográfica comprendida entre las regiones de O'Higgins y La Araucanía concentra la mayor proporción de hectáreas plantadas, con cerca del 60%<sup>5</sup>.

De estas plantaciones, las Personas Naturales representan el 95,9% del total de explotaciones agropecuarias, superando ampliamente a las que corresponden a Personas Jurídicas (4,1%). Entre las Personas Naturales, predominan los Productores Individuales, con 86,4% del total de explotaciones de ambas condiciones. Le siguen en importancia, las Sucesiones y Sociedades sin contrato legal, con una participación del 5,9%. Por su parte, los Comuneros representan el 3,6%<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Enfoque Estadístico VII Censo Nacional Agropecuario y Forestal, Noviembre 2007. [www.ine.cl](http://www.ine.cl). Pág. 6.

<sup>5</sup> Enfoque Estadístico VII Censo Nacional Agropecuario y Forestal, Noviembre 2007. [www.ine.cl](http://www.ine.cl). Pág. 3.

<sup>6</sup> Enfoque Estadístico VII Censo Nacional Agropecuario y Forestal, Noviembre 2007. [www.ine.cl](http://www.ine.cl). Pág. 4.

## **TRABAJO AGRÍCOLA EN CHILE**

La agricultura ha ido en un franco crecimiento de hace más de dos décadas, por lo que la cantidad de personas que se desarrollan en esta área también ha ido creciendo, lo que se ha considerado como una consecuencia de la modernización de la agricultura, produciendo al mismo tiempo una gran migración tanto de hombres como mujeres a través de las regiones. Se estima que actualmente en Chile el número de trabajadores agrícolas de temporada fluctúa entre las 250 y 500 mil personas, de las cuales un porcentaje importante no tiene un trabajo formal, lo que significa que cumple sus labores sin haber firmado un contrato de trabajo y que por lo mismo no se les respetan sus jornadas laborales, además cuya remuneración en muchos casos va a ir de acuerdo a al desempeño que éste tenga.

A pesar de esto, la encuesta CASEN, de Noviembre 2006, mostró una realidad diferente a la que se había observado en el último tiempo, por primera vez indica que hay menos pobres en las zonas rurales que en las urbanas. La pobreza en el campo alcanzó un nivel de 12,3% mientras que la urbana llegó al 14%<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Serie análisis de resultados de la encuesta de caracterización socioeconómica nacional (CASEN 2006) N° 1 Situación de Pobreza en Chile, Junio 2007. [www.mideplan.cl](http://www.mideplan.cl)

La mujer rural que representa el 29% de la ocupación agrícola, recibe el 69% de la remuneración de los hombres y presentan mayores índices de pobreza e indigencia que los hombres rurales y que las mujeres urbanas. Pobreza que está en directa correlación con el limitado acceso y control de la tierra, al agua, al capital financiero y al capital humano. Un estudio realizado por FAO, a partir de la información de la encuesta CASEN y del VIII Censo Nacional Agropecuario, concluyó que las explotaciones a cargo de mujeres tenían menor tamaño promedio<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Seminario igualdad de oportunidades. Tomé, 6 Octubre de 2006. [www.minagri.gob.cl](http://www.minagri.gob.cl)



## **CAPITULO I:**

### **“EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS NORMAS APLICABLES A LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS EN CHILE”**

La legislación aplicable a los trabajadores agrícolas actualmente, es producto de varias etapas en las que lentamente el legislador cada vez fue dando más protección y reconociéndole más derechos a este tipo de trabajadores. A través del tiempo hemos pasado de casi una indefensión de sus derechos hasta hoy en día en donde existen normas que inclusive se preocupan de detalles como la protección de la piel de los trabajadores que realizan sus labores bajo la exposición solar. Este capítulo resume la evolución de las normas para poder entender este cambio.

Antes de la existencia del derecho laboral, y de todas las instituciones que se relacionan con éste, existían cierto tipo de normas en las áreas más antiguas del derecho en donde se procuraba la protección de los trabajadores, como es el caso del Derecho Marítimo. A raíz de las dificultades y riesgos que presentaba el comercio marítimo, antes de la creación de las leyes, la costumbre protegía a los trabajadores del mar.

Algo similar sucedía con los trabajadores de las minas, en donde el Derecho Minero tenía una gran preocupación por la situación de sus trabajadores.

Ya a comienzos del siglo XX comenzó la creación de normas tendientes a decretar ciertos beneficios para trabajadores en general, como es el caso de la Ley N° 1.990 del año 1907 acerca del Descanso Dominical; la Ley N° 3.170 del año 1916 sobre accidentes del Trabajo y la Ley N° 3.186 del año 1917 acerca de Salas Cunas en Establecimientos Industriales.

Pero en el camino a la creación del Código del Trabajo, existe un hecho importante que es el término de la Primera Guerra Mundial, que trajo como uno de sus efectos la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Chile se adhirió por medio de la Ley N° 3.557 de 1919.

En 1921 el Presidente de la república, don Arturo Alessandri Palma ordenó la creación de un proyecto de Código del Trabajo que en lo técnico concretó Poblete Troncoso y sus colaboradores (Claudio Arteaga, Alfredo Weber y otros), remitido con las firmas de Alessandri y su ministro del Interior, Pedro Aguirre Cerda, el 8 de junio de 1921 al Congreso. Constaba de 620 artículos, divididos en cuatro Libros y de él provienen las leyes promulgadas el 8 de septiembre de 1924, relativas a diversas materias<sup>9</sup>:

#### 1. Ley N° 4.053 sobre Contrato de Trabajo de Obreros.

---

<sup>9</sup> Dellarosa Parra, Betzavia. "Régimen Jurídico Laboral del Trabajador Agrícola". Memoria de Prueba. Universidad de Concepción, 1997.

2. Ley N° 4.054 sobre Seguro Obrero.
3. Ley N° 4.055 sobre Accidentes del Trabajo.
4. Ley N° 4.056 sobre Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
5. Ley N° 4.057 sobre Organización Sindical.
6. Ley N° 4.058 sobre Sociedades Cooperativas.
7. Ley N° 4.059 sobre Contrato de Trabajo y Previsión de Empleados Particulares.

“Fueron recopiladas a fines del primer gobierno de Ibáñez, en el DFL 178, de 13 de mayo de 1931. El entonces Presidente Ibáñez había enviado primero al Congreso un proyecto de ley que refundía la legislación laboral, pero, pendiente esa iniciativa, prefirió anticiparse dictando el referido decreto con fuerza de ley, en uso de facultades muy amplias concedidas por el llamado “Congreso termal”. Los profesores Walker Linares y Humeres Magnan califican fundadamente de inconstitucional la promulgación de este primer Código del Trabajo chileno.

Sus características más resaltantes son:

1. distinción entre una categoría común de trabajadores, los obreros, y un sector más privilegiado, por primar en sus tareas el esfuerzo intelectual sobre el físico: los empleados particulares;

2. exclusión de la normativa general del código a los funcionarios públicos y a los de empresas estatales independientes;
  
3. régimen sindical sólo para los trabajadores particulares. Existen un sindicato único para los obreros de las empresas, llamado sindicato industrial, y un sindicato de libre afiliación, fuera o no de empresa, llamado, profesional. Las federaciones y confederaciones están prohibidas o restringidas, según los casos;
  
4. el Estado no sólo interviene en la inspección del cumplimiento de la ley, sino en la vida laboral misma: concede y cancela personalidades jurídicas a los sindicatos; sus fondos deben llevarse en el Banco del Estado; las juntas de conciliación son presididas por un funcionario estatal, etc. Además, el Estado actúa libre y principalmente como empresario o empleador en la actividad económica.<sup>10</sup>”

Si bien con estas leyes se refleja el interés de la época en resguardar a los trabajadores, no existe una preocupación en particular del trabajador agrícola.

---

<sup>10</sup> Thayer Arteaga, William. Ensayo “Orígenes, Evolución y Perspectivas del Derecho Laboral Chileno”

En 1931 el Ejecutivo creó una comisión para el estudio del proyecto del Código de Trabajo, que tras mucho trabajo dio su fruto el 13 de Mayo de 1931, fecha en la que se promulgó el Código del Trabajo. Constaba de cuatro libros:

- Libro I: Reglamenta el Contrato de Trabajo, el Trabajo de los Obreros y Empleados.
- Libro II: Medidas de Protección del Trabajo Obrero y Maternidad.
- Libro III: Organizaciones Sindicales.
- Libro IV: Tribunales de la Inspección del Trabajo y de los conflictos.

En este Código se definió el contrato como “convención celebrada entre un patrón o una asociación de patronos por una parte y un sindicato o confederación de sindicatos por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en una empresa o en grupo de empresas”.

Uno de los variados temas que incorpora este código es el de los trabajadores agrícolas, que los define como “los que trabajan en el cultivo de la tierra, como los inquilinos, medianeros y voluntarios en general, y todos los que laboran en los campos bajo las órdenes de un patrón y no pertenecen a empresas industriales o comerciales derivadas de la agricultura” (Art. 27). Además señalaba que los contratos de los

trabajadores agrícolas pueden tener distintas modalidades, es decir, podían ser individuales, colectivos, verbal o escrito. Pero tuvo un vacío en relación a la sindicalización en la agricultura. A pesar que Chile en 1925 había ratificado el Convenio Internacional del Trabajo N° 11, cuyo Artículo 1 señala “Todo miembro de la O.I.T, que ratifique el presente convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y coalición de los trabajadores de la industria”.

Este tema de los sindicatos después de dos años de la sería de gran importancia para los trabajadores agrícolas, y en 1933 señalaron su interés de asociarse en sindicatos, pero recién en 1940, la Ilustrísima Corte Suprema estimó que era absolutamente procedente la sindicalización de los trabajadores de la agricultura<sup>11</sup>. Pero recién en 1947, con la dictación de la Ley N° 8.811, Ley que agrega disposiciones al Código del Trabajo relativas a la organización sindical de obreros agrícolas, se incorporaron normas referentes a la constitución de sindicatos agrícolas, que si bien es cierto, era un avance estas normas limitaban de gran forma el derecho de asociación. Además señalaba “Por ningún motivo se permitirán las reuniones o confederaciones de sindicatos agrícolas” (Art. 14).

La solución a este problema llegó en 1967, con la promulgación de la Ley N° 16.625, que pasaba a sustituir la restrictiva Ley N° 8.811, y que permitía la asociación y organización sindical de los trabajadores de la

---

<sup>11</sup> Ríos Carrasco, Juan Alejandro. “Sindicalismo”. Memoria de Prueba. Universidad de Concepción, 1984.

agricultura. Esta promulgación produjo un brote numeroso de sindicatos agrícolas, como era de esperar, después de tantos años que los campesinos esperaron para que se les entregara este derecho que se le había prohibido tajantemente. Que contribuyó a intensificar el proceso de la Reforma Agraria.

Existieron normas que contribuyeron a mejorar la situación de los trabajadores de la agricultura en aquella época, como fue la aplicación del salario mínimo industrial y jornada de trabajo de 48 horas semanales (Ley N° 16.250).

Después del golpe de Estado de 1973 hubo varios cambios en la sociedad Chilena, y que como es sabido también bloqueó la actividad sindical. “Los acontecimientos del 11 de Septiembre de 1973, que desembocaron en la instauración de la Junta de Gobierno, sorprendieron a la actividad sindical sumida en una profunda crisis, tanto en lo referente a sus principios, como en lo que respecta a las personas que lo conducían.

Quienes encabezaban estas organizaciones, en la mayoría de los casos, eran individuos que tenían la calidad de dirigentes sindicales y disciplinados miembros de algún partido político. Lo anterior sumado al descabezamiento de los partidos de Gobierno y el receso de los restantes trajo como consecuencia el que gran cantidad de sindicatos quedara acéfalo.<sup>12,</sup>”

---

<sup>12</sup> Menchaca Pinochet, Jorge. “El Derecho Colectivo del Trabajo Chileno después del 11 de Septiembre de 1973”. Memoria de Prueba. Universidad de Concepción, 1976.

“Los cincuenta y seis años transcurridos entre el momento en que el gobierno del general Ibáñez promulgó el primer Código y 1987, en que el gobierno del general Pinochet promulgó el segundo Código, enmarcan una gigantesca transformación social y política que fue reflejándose, como en un espejo, en las innumerables enmiendas del primero, que hicieron posible el segundo. He aquí unas cuantas notas reveladoras de esta evolución:

1. La población creció de 4.000.000 de habitantes a más de 12.000.000;
2. La participación electoral subió de 8 al 56%, o sea, se niveló con el total de la población adulta;
3. El analfabetismo disminuyó de 25% a 5%;
4. La relación campo-ciudad superó la paridad de 50 y 50%, para quedar en menos de 20% la de carácter rural;
5. La mortalidad infantil se redujo de 200 a menos de 20 por mil nacidos vivos;
6. La esperanza de vida al nacer se prolongó de 40 a 70 años;
7. La previsión social que nació en los años 25 al 30 y protegía a cerca del 75% de la población hacia 1974 había hecho crisis.

Los organismos de previsión, encabezados por el Servicio de Seguro Social (65,5% de los afiliados), la Caja de Empleados Públicos y Periodistas (14,9% de ellos) y la Caja de Empleados Particulares (11,78%)



y unos treinta más debieron refundirse en el INP, para dar paso a un nuevo sistema a contar de 1981”.<sup>13</sup>

El D.L. 2.200, es de gran importancia para el tema principal de esta memoria, ya que éste hace referencia al Contrato de Trabajo y Protección de los trabajadores agrícolas, sin referirse a los trabajadores agrícolas de temporada. Define a los trabajadores agrícolas como los que laboran la tierra y todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y siempre que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura. Además este decreto fue fundamental en este tema para la creación del segundo Código del Trabajo del año 1987:

“El artículo 134 señala quienes no son trabajadores agrícolas y excluye a los siguientes:

1. Los empleados en faenas agrícolas y que no laboren directamente en el cultivo de la tierra, tales como administradores, contadores, o que, en general, desempeñen labores administrativas;
2. Los que tengan contratos de arriendo, mediería, aparcería u otros en virtud de los cuales las personas exploten por su cuenta y riesgo predios agrícolas;

---

<sup>13</sup> Thayer Arteaga, William. Ensayo “Orígenes, Evolución y Perspectivas del Derecho Laboral Chileno”.

3. Los que laboren en aserraderos y plantas de explotación de madera, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instales para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación”.<sup>14</sup>

El artículo 135 se refiere a las modalidades de trabajo que van a depender de la zona o región que se realicen los trabajos, de las condiciones climáticas y de las características inherentes a la agricultura. Además en su inciso 2º agrega que el promedio anual de trabajo no podía exceder las 8 horas diarias y que estas podían variar diaria o semanalmente.

El artículo 137 dice que con respecto a las labores agrícolas de riego y aquellas que se ejecutan en época de riego y cosecha, se exceptúan los descansos de días domingos y festivos. Y con respecto a las remuneraciones señala en su art. 138 que no pueden ser menor al ingreso mínimo, incluyen en él el valor de las regalías.

En un período de pocos años, hay un cambio de Código, de 1987 a 1993. Para llegar a esto hubo una definición del Gobierno, que llevó a realizar al plebiscito el año 1988, y dos años más tarde el regreso de la democracia con la asunción del gobierno de don Patricio Aylwin en 1990. Es por esto que se dieron las circunstancias precisas para un cambio en la normativa laboral, este último un código buscó eliminar las diferencias

---

<sup>14</sup> Dellarosa Parra, Betzavia. “Régimen Jurídico Laboral del Trabajador Agrícola”. Memoria de Prueba. Universidad de Concepción, 1997.

entre empleador y trabajador, además de implementar un sistema de funcionamiento laboral, sindical y de negociación que fuera de acuerdo con los avances económicos que llevaba presentando el país de hace algunos años.

Se realizaron 50 enmiendas al Libro I, 8, al Libro II, 27, al Libro V, más otros once artículos permanentes y siete transitorios.

“El ejecutivo, por las leyes 19.010, sobre terminación del contrato de trabajo, y 19.069, sobre organización sindical colectiva, derogó los respectivos títulos o libros del referido código y creó normas separadas de él. Similar criterio siguió con la creación de las centrales sindicales, materia de la ley 19.049. En cambio, abordó la reforma de los libros I, II y V del Código anterior mediante modificaciones a su texto. Ese fue el objeto de la ley 19.250. Así, el Código de 1987 —como había acontecido con el de 1931— sobrevivió, aunque notablemente mutilado.

El texto refundió del DFL N°1, Código del Trabajo de 1994, corrige esta anomalía en virtud de la expresa facultad conferida por el Congreso y ordena el articulado completo de las citadas leyes en un solo cuerpo, siguiendo formalmente al Código de 1987, con leve aumento del total de sus disposiciones (de 454, suben a 482), entre otras razones, por la incorporación de las leyes 19.010 (*Diario Oficial* 29 de noviembre de

1990) sobre terminación de contrato de trabajo, y 19.049 (*Diario Oficial* 19 de febrero de 1991), sobre centrales sindicales.”<sup>15</sup>

En general las normas relacionadas con los trabajadores agrícolas, no han variado sustancialmente en el último tiempo, pero si ha habido cambios importantes, uno es el que realizó la Ley 19.988 del año 2004 que agregó al inciso tercero del art. 32 del Código del Trabajo: "En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo".

Además se agregó el artículo 40 bis A, el siguiente inciso segundo nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

"La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria."

Se incorporó en el inciso tercero del artículo 45, después del punto aparte, que pasa a ser coma, la siguiente frase final:

"cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita."

Finalmente se agregó al artículo 94, el siguiente inciso tercero nuevo:

---

<sup>15</sup> Thayer Arteaga, William. Ensayo "Orígenes, Evolución y Perspectivas del Derecho Laboral Chileno". Pág. 233

"En el caso de existir saldos de remuneración que no hayan sido pagados al trabajador, los empleadores deberán depositarlos, dentro del plazo de 60 días, contado desde la fecha de término de la relación laboral, en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la ley N° 19.728, salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma. Los dineros depositados conforme a este inciso serán siempre de libre disposición para el trabajador. Los mandantes responderán de estos pagos de conformidad a lo establecido en los artículos 64 y 64 bis."

Otra reforma importante fue el de la entrada en vigencia de Ley N° 19.759 introduce cambios significativos tanto en el Derecho Colectivo del Trabajo como en materia de Prácticas Antisindicales o Desleales, y que se reflejan en los art. 92 bis, art. 95 inc. Final y art. 95 bis.

Y la última y mas reciente, es la entrada en vigencia de la Ley N° 20.123, la llamada "ley de Subcontratación", sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios, que tiene como principales objetivos crear más y mejores empleos y construir relaciones laborales más modernas, justas y equilibradas.

La subcontratación y el suministro de trabajadores temporales es un fenómeno que crece progresivamente en Chile desde la década de los `80. Aunque no existen cifras rigurosas al respecto, precisamente por la falta de regulación en esta materia, el Ministerio del Trabajo estima que el 35% de

la fuerza laboral, que representa alrededor de 1 millón 200 mil trabajadores, no son contratados directamente por las empresas principales, en donde trabajan día a día.<sup>16</sup>

Gracias a todas estas normas, es que se ha podido ir cada vez mejoran las condiciones de trabajo de este tipo de trabajadores, además de entregarles mayor seguridad y una mejor calidad de vida.

## **CAPITULO II:**

### **“CONTRATO DE TRABAJO”**

#### **2.1) NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

En sus orígenes, las relaciones laborales se configuraron como una especie de relación amo y vasallo, donde este último debía realizar todo cuanto a su amo se le ofreciere, incluso servicios que no estuvieren contemplados como actividades propias del contrato de trabajo. Con el correr del tiempo se comenzó a gestar una relación más igualitaria entre las partes, trabajador y empleador, enmarcándose este contrato en una esfera más privada, por lo que surgieron distintas posiciones doctrinarias con

---

<sup>16</sup> www.bcn.cl. “Ley de Subcontratación: por relaciones laborales más justas”.15 de enero 2007.

respecto a su naturaleza jurídica. Estos distintos criterios doctrinarios configuraban la relación laboral mediante contratos como los siguientes:

**Contrato de Compraventa.** La compraventa es un contrato en que una de las partes se obliga a dar una cosa y la otra a pagarla en dinero. Al que le corresponde la primera obligación se le denomina vendedor y al de la segunda obligación comprador. Entonces, si asimilamos este contrato con el contrato de trabajo, el trabajo pasa a ser una mercancía toda vez que el trabajador estaría vendiéndole al empleador su fuerza laboral.

**Contrato de Mandato.** El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera.

La persona que confiere el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta, apoderado, procurador, y en general, mandatario.

En el caso del contrato de trabajo, el mandante sería el empleador, quien le encarga al mandatario, o sea, el trabajador, que preste determinados servicios personales.

**Contrato de Arrendamiento de Servicios.** El arrendamiento de servicios es un acuerdo de voluntades mediante el cual una parte preste determinado servicio y la otra debe pagar por éste una determinada renta. En la relación laboral sería el empleador quien arrendara los servicios del trabajador.

**Contrato de Sociedad.** El contrato de sociedad es un contrato en que dos o más personas estipulan poner algo en común con la mira de repartir entre si los beneficios que de ello provengan. Cabe señalar entonces que el trabajador aportaba a la sociedad con la fuerza de su trabajo y el empleador el capital.

Sin embargo, ninguna de las figuras jurídicas antes señaladas correspondía cabalmente a la naturaleza jurídica propia de una relación de trabajo, toda vez que en los contratos antes mencionados se parte de la base que ambos contratantes están en iguales condiciones lo que no ocurre en un relación laboral en la que es el empleador quien impone ciertas condiciones de trabajo, por lo que el trabajador debe obedecer y cumplir a cabalidad para que la relación laboral marche bien. Cabe, eso sí, tener presente que en la actualidad si ha ido superando la situación de superioridad en la que se encuentra el empleador por un escenario en el que se participa en equipo, donde muchas veces son los propios trabajadores quienes dan ideas y proponen sus propias reglas. No obstante lo anterior, la regla general sigue siendo la primera, donde es el empleador quien manda y el trabajador quien obedece, razón por la cual el Estado se ha visto en la obligación de regular esta situación y actuar en pro del ente más débil, en este caso, el trabajador. Para cumplir con este cometido, en el ámbito constitucional se han fijado una serie de derechos y garantías a favor de los trabajadores y en ámbito legal se creó la figura jurídica del contrato de trabajo, el que como tal aparece en 1924 con las leyes sociales.



## **2.2) DEFINICION**

De acuerdo con el ordenamiento jurídico laboral chileno y, especialmente con la definición legal del contrato de trabajo señalada en el Artículo 7 de nuestro Código del Trabajo el contrato individual de trabajo se define de la siguiente manera: “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”.

Habrá contrato de trabajo siempre que los servicios personales del trabajador se presten bajo la dependencia y subordinación de un empleador, el que pagará por éstos una determinada remuneración, tal como lo presume el Artículo 8 del Código del Trabajo. Sin embargo, existen cierta clase de servicios personales que no dan origen a un contrato de trabajo los que se señalan en el mismo artículo en los incisos 2 y 3, y son los siguientes:

- 1) Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público.

- 2) Los servicios que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio.
- 3) Los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional

### **2.3) CARACTERISTICAS**

De la definición legal antes señalada se deducen las siguientes características del contrato individual de trabajo:

- 1) El contrato individual de trabajo es consensual lo que se extrae de la definición señalada de éste en el artículo 7 del Código del Trabajo y del artículo 9 del mismo, el que dispone expresamente: “El contrato de trabajo es consensual”, es decir, se perfecciona por medio del acuerdo de voluntades de ambas partes, tanto del empleador como del trabajador, en cuanto a los servicios personales a ejecutar y la remuneración a pagar.
- 2) El contrato de trabajo es un contrato bilateral, toda vez que, como lo señala el artículo 1439 del Código Civil las partes contratantes se obligan recíprocamente, en este caso, el trabajador a prestar sus servicios personales y el empleador a pagar por éstos una determinada remuneración.

- 3) El contrato individual de trabajo es escrito, es decir, debe cumplir con la formalidad de la escrituración. Debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares quedando uno en poder de cada contratante. Es así como lo impone el mismo artículo 9 para efectos de acreditación y prueba, el que además señala un determinado plazo para hacerlo y los efectos del incumplimiento de esta obligación por parte del empleador.
- 4) El contrato de trabajo es oneroso toda vez que cada una de las partes contratantes se grava con determinada obligación en beneficio de la otra.
- 5) El contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, es decir, el trabajador aporta con su “capacidad laboral” para prestar sus servicios personales durante un tiempo considerable y no de manera instantánea.
- 6) El contrato referido es conmutativo, puesto que las prestaciones de ambas partes se miran como equivalentes.

#### **2.4) ELEMENTOS ESENCIALES**

Son aquellos elementos propios del contrato individual de trabajo sin los cuales éste no sería tal o derivaría en un contrato distinto, de otra naturaleza, pues requiere que empleador y trabajador se obliguen

recíprocamente, este último a prestar sus servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una determinada remuneración. Estos elementos son los siguientes:

1) **Prestación de servicios personales.** Corresponde a la actividad laboral que el trabajador se compromete a ejecutar en virtud del contrato de trabajo. Que los servicios sean personales significa que la prestación de éstos sólo debe ser realizada por el trabajador, quien no puede delegar la actividad a ninguna otra persona. Además, la prestación de servicios debe ser continuada, de manera que los servicios que se efectúan en forma discontinua o esporádicamente a domicilio no dan origen a un contrato de trabajo. Lo anterior es independiente de la jornada de trabajo que se haya convenido.<sup>17</sup>

2) **Remuneración.** La remuneración es un elemento esencial de contrato de trabajo, la que se constituye como la obligación principal del empleador, la que está destinada a corresponder a la obligación de trabajar subordinadamente, obligación que le corresponde al trabajador. Desde un punto de vista más general la remuneración es tratada por nuestra Constitución Política en su artículo 19 N° 16 el que asegura a todas las personas “La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”. Si bien, en la carta constitucional esta referida como retribución es sólo para otorgarle un concepto más amplio, el que pudiese

---

<sup>17</sup> Palomo Vélez, Rodrigo. Apunte N° 4 de la Cátedra de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho, Universidad de Talca. 2006, Capítulo IV. Pág.6.

abarcando a trabajadores dependientes e independientes, estos últimos son los que, en virtud de un contrato de trabajo y bajo una relación de dependencia y subordinación, reciben lo que se denomina remuneración<sup>18</sup>. Dentro de un plano más específico está el concepto legal de remuneración, el que se encuentra señalado en el artículo 41 del Código del Trabajo de la siguiente manera: “ Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”. De esta manera, en principio, la remuneración debe ser en dinero, salvo que la ley permita el pago en especies, y tiene un monto mínimo que por jornada completa, equivale a un ingreso mínimo mensual.

Por otra parte, el artículo 42 del mismo Código define los diversos tipos de remuneración, entre los que destaca:

- a) SUELDO: es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios
- b) SOBRESUELDO: es aquella remuneración que se otorga como pago de las horas extraordinarias de trabajo.

---

<sup>18</sup> Mengod Gimeno, Rosa María y Gutiérrez Ximena. “Regulación Jurídico- Positiva de las Remuneraciones. Jurisprudencia”. Apuntes de clase de la cátedra de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2002

c) **COMISION:** es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

d) **PARTICIPACION:** es la proporción en las utilidades de determinado negocio o de una empresa o sólo se constituye como proporción de las utilidades de una o más secciones o sucursales del determinado negocio o empresa.

e) **GRATIFICACION:** es aquella parte de las utilidades obtenidas por determinado negocio o empresa con las que el empleador beneficia la remuneración del trabajador.

Todos estos distintos tipos de remuneración se constituyen por causa del contrato de trabajo, lo que es muy importante a la hora de distinguirlos de aquellos beneficios económicos otorgados por el empleador con ocasión del trabajo realizado<sup>19</sup>. Es así como no constituyen remuneración las asignaciones, tales como la asignación de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás indemnizaciones que el empleador deba pagar al trabajador cuando cesa la

---

<sup>19</sup> W. Thayer Arteaga. Texto y Comentario del Código del Trabajo. Editorial Jurídica, 1º Edición año 2002. Pág.90

relación contractual de trabajo, asimismo no constituirán remuneración la devolución de gastos que haya que efectuarse por causa del trabajo.

3) **Subordinación y Dependencia.** Este elemento es el que tipifica al contrato de trabajo en cuanto lo distingue de otros contratos, el que está compuesto de dos términos que para nuestra doctrina y jurisprudencia son sinónimos<sup>20</sup>. A todo esto cabe agregar que al no estar definidos en el texto legal los términos subordinación y dependencia, son los tribunales de justicia quienes tienen que otorgarle el significado adecuado para cada caso en específico. Es así como analizando la jurisprudencia se podría establecer con propiedad que para que exista este vínculo de subordinación y dependencia es necesario que el trabajador se inserte en la empresa, con lo que surge para el empleador el derecho de dirigir la actividad laboral del trabajador y de exigir que ésta se desarrolle tal como está pactado en el contrato de trabajo.

## **2.5) CALIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **2.5.1) Según la duración del contrato**

Toda vez que se celebra un contrato de trabajo, son las partes contratantes quienes determinarán que duración tendrá éste, lo que

---

<sup>20</sup> W. Thayer Arteaga. Texto y Comentario del Código del Trabajo. Editorial Jurídica, 1º Edición año 2002. Pág.55

dependerá de los intereses que cada uno tengo y del tipo de labor que el trabajador tenga que desempeñar.

a) **Contrato de Trabajo Indefinido:** Es aquel contrato de trabajo que no tiene una vigencia determinada en el tiempo, ya sea porque así se haya estipulado expresamente por las partes o porque éstas no hayan señalado nada, al momento de celebrar el contrato, sobre la duración de éste. Es por razón antes señalada que para terminar con este contrato deba concurrir una causa legal.

b) **Contrato de Trabajo a Plazo Fijo:** El contrato a plazo fijo como su nombre lo indica es aquel que tiene un plazo fijo de término. Este contrato tiene una duración máxima de un año, salvo respecto de determinadas categorías de trabajadores que señala la ley, en cuyo caso la duración del contrato es de dos años. Además hay dos casos, que son los señalados en el inciso 4º del artículo 159 del Código del Trabajo, en los cuales este tipo de contrato se transforma en un contrato de duración indefinida: “El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo”.

c) **Contrato de Trabajo por Obra o Faena:** El contrato por obra o faena es aquel contrato cuya duración dependerá del tiempo que



demore en desarrollarse la obra o faena que fue objeto del contrato de trabajo.

### **2.5.2) Según tipicidad en la relación laboral**

2.6. **Contrato de Trabajo Típico:** es aquel contrato que reúne todos los requisitos de una relación laboral propiamente tal, toda vez que posee una duración indefinida; el empleador es sólo una persona, el que está identificado; la jornada de trabajo es de tiempo completo; la prestación de servicios se lleva a cabo en el establecimiento del empleador; este contrato constituye la fuente única o exclusiva de ingresos para el trabajador.

b) **Contrato de Trabajo Atípico:** es aquel contrato al cual le falta uno o más requisitos de la relación laboral, que en términos jurídicos sea la relación laboral típica. Entre estos contratos destacan los contratos de trabajo bajo el régimen legal de subcontratación.

### **2.5.3) Según la normativa por la cual se rigen**

2.6. **Contrato de Trabajo General:** es aquel regulado por las normas del Código del Trabajo.

2.7. **Contratos de Trabajo Especiales:** son aquellos regulados por las normas especiales que comprende el Código del Trabajo y por otras normas especiales de índole laboral. Su especialidad va a depender de la naturaleza

de la prestación de servicios. Es así como los artículos 77 y siguientes de nuestro actual Código del Trabajo se refiere a los Contratos Especiales especificando cada uno de ellos. Estos son los siguientes:

b.1) Contrato de Aprendizaje

Según lo señala el artículo 78 del Código del Trabajo el “Contrato de Aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida”.

Los trabajadores que celebren este tipo de contrato deberán ser menores de veintiún años de edad, los que serán remunerados con un monto mensual que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual establecido en la ley. Por su parte, el empleador deberá respetar el programa de aprendizaje y designar a un trabajador de la empresa para que se desarrolle como maestro guía del aprendiz.

Como lo prescribe la ley laboral este contrato tendrá vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de dos años.

b.2) Contrato de los Trabajadores embarcados o Gente de mar y de los Trabajadores Portuarios Eventuales

**Contrato de Embarco de los Oficiales y Tripulantes de las Naves de la Marina Nacional:** Es aquel que celebran los hombres del mar con el naviero, sea que éste obre personalmente o representado por el capitán, en virtud del cual aquéllos convienen en prestar a bordo de una o más naves del naviero, servicios propios de la navegación marítima, y éste a recibirlos en la nave, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración que se hubiere convenido.

Las cláusulas del contrato de embarco se entenderán incorporadas al respectivo contrato de trabajo, aun cuando éste no conste por escrito.

Las partes contratantes corresponden al personal embarcado o la gente de mar y al naviero. Se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediante contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales. El empleador es el naviero, quien, como lo expresa el artículo 102 del Código del Trabajo, es todo dueño o armador u operador a cualquier título de un buque mercante nacional, quien además tiene la obligación de dictar el respectivo reglamento interno para establecer el correspondiente régimen de trabajo en la nave.

El contrato celebrado por la gente de mar con el naviero debe ser autorizado en la Capitanía de Puerto en el Litoral y en los Consulados de Chile cuando se celebre en el extranjero. Las partes contratantes se registrarán,

además, por las disposiciones especiales que establezcan las leyes sobre navegación.

**Contrato de los Trabajadores Portuarios Eventuales:** Es el que celebra el trabajador portuario con un empleador, en virtud de cual aquél conviene en ejecutar una o más labores específicas y transitorias de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, a bordo de las naves, artefactos navales y recintos portuarios y cuya duración no es superior a veinte días.

Las partes contratantes son el trabajador portuario y el empleador. Se entiende por trabajador portuario todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de las naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios. Por su parte, el empleador será cualquier persona de nacionalidad chilena que cumpla con los requisitos establecidos en la ley, los que consisten básicamente en tener una oficina establecida en cada lugar donde desarrolle sus actividades, cumplir con las condiciones y mantener el capital propio o las garantías que señale el reglamento.

### b.3) Contrato de los Trabajadores de Artes y Espectáculos

El contrato de trabajadores de artes y espectáculos es aquel que regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación que existe entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador.

Este contrato deberá tener una duración determinada por lo que podrá pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto. En el caso en que tengan duración indefinida deberán regirse por las normas comunes del Código del Trabajo.

Una de las partes contratantes, el trabajador de artes y espectáculos podrá ser, entre otros, actor de teatro, radio, cine, internet y televisión; folclorista; artista circense; animador de marionetas y títeres; coreógrafo e intérprete de danza; cantante; director y ejecutante musical; escenógrafo, profesional, técnico y asistente cinematográfico, audiovisual, de artes escénicas de diseño y montaje; autor, dramaturgo, libretista, guionista, doblajista, compositor y, en general, la persona que teniendo estas calidades, trabaje en circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente o proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

#### b.4) Contrato de Trabajadores de Casa Particular

El contrato de trabajadores de casa particular es aquel que se celebra entre personas naturales por medio del cual se prestan determinados servicios domésticos.

Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, los que corresponden a la figura del empleador, a quienes prestan trabajos de aseo y asistencia, es decir, domésticos, propios o inherentes al hogar.

#### b.5) Contrato de Trabajadores Agrícolas

##### **Contrato de Trabajadores Agrícolas**

El contrato de trabajadores agrícolas es aquel que se celebra entre un empleador y una persona que labora en el cultivo de la tierra y también toda aquella persona que desempeña actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura.

##### **Contrato de Trabajadores Agrícolas de Temporada**

El contrato de trabajadores agrícolas de temporada es aquel celebrado entre un empleador y una persona que desempeña faenas transitorias o de temporada en actividades del cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación y otras afines.

### **CAPITULO III:**

## **“EL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRICOLAS PERMANENTES”**

### **3.1) CONCEPTO**

El artículo 87, del Código del Trabajo, Capítulo II, “De Contrato de los Trabajadores Agrícolas” establece, “Se aplicarán las normas de este capítulo a los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura. El reglamento determinará las empresas que revisten tal carácter.

No se les aplicarán las disposiciones de este capítulo a aquellos trabajadores que se encuentren empleados en faenas agrícolas y que no

laboren directamente en el cultivo de la tierra, tales como administradores, contadores o que, en general, desempeñen labores administrativas.

No se aplicarán las normas de este Código a los contratos de arriendo, mediería, aparcería u otros en virtud de los cuales las personas exploten por su cuenta y riesgo predios agrícolas.

No son trabajadores agrícolas los que laboran en aserraderos y plantas de explotación de maderas, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación.

La calificación, en caso de duda, se hará por el inspector del trabajo de la localidad, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Director del Trabajo, sin ulterior recurso”.

De esta disposición se desprende:

### **3.2) TRABAJADORES AGRÍCOLAS**

Son trabajadores agrícolas:

- 1) Los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra.
- 2) Los trabajadores que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura.
- 3) Los trabajadores que laboran en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación.



La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, ha señalado que también son trabajadores agrícolas:

- 4) Los trabajadores ocupados en la selección, envase y acondicionamiento de los productos agrícolas de producción propia del agricultor y siempre que estos predominen en el producto final resultante.<sup>21</sup>
- 5) Los dependientes como mayordomos, llaveros, cuidadores de dependencias agrícolas, bodegueros, ordeñadores, estableros y todos los que efectúan labores derivadas e inseparables del cultivo de la tierra.<sup>22</sup>
- 6) Pastores, ovejeros, celadores de agua y capataces.<sup>23</sup>

### **3.3) TRABAJADORES QUE NO SE CONSIDERAN AGRÍCOLAS**

Asimismo, no son trabajadores agrícolas:

- 1) Los trabajadores pertenecientes a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura.
- 2) Los trabajadores que, si bien, laboran en faenas agrícolas, no laboran directamente el cultivo de la tierra, tales como administradores, contadores o que en general desempeñen labores administrativas.
- 3) Los trabajadores que se desarrollen en el ámbito agrícola en calidad de arrendatarios, aparceros o en calidad de trabajadores por cuenta propia.
- 4) Los trabajadores que laboren en aserraderos y plantas de explotación de maderas.

---

<sup>21</sup> Ordenanza N° 2.117/99 de 18 de Marzo de 1987 la que reconsideró Dictamen N° 3.450 de 11 de Septiembre de 1979.

<sup>22</sup> Ordenanza N° 2.117/99 de 18 de Marzo de 1987.

<sup>23</sup> Ordenanza N° 2.993 de 4 de Julio de 1983.

#### 5) Profesionales y técnicos.

Como lo expresa entonces el artículo antes señalado, para calificar a un trabajador como trabajador agrícola y que éste tenga la facultad de celebrar un contrato de trabajo especial para trabajadores agrícolas y que, por ende, le sean aplicables todas las normas especiales que para este tipo de trabajadores contempla nuestra legislación laboral, es elemental, tal como lo señala el Código del Trabajo en el artículo antes mencionado, que el trabajador ejerza una “labor directa” en el cultivo de la tierra, razón por la cual no poseen la calidad de trabajadores agrícolas quienes que , si bien trabajan en el agro, no desempeñan labores directas en el cultivo de la tierra, tal como es el personal administrativo de las empresas agrícolas , éstos no se rigen por las normas de este Capítulo si no por las normas generales del contrato ordinario de trabajo.

Es por las razones mencionadas en el párrafo anterior que antes de entrar en materia de remuneraciones, jornada, etc, de trabajadores agrícolas es necesario determinar específicamente que se entiende por cultivo de la tierra, para diferenciar entre los trabajadores que laboran en la agricultura, quienes cultivan la tierra y quienes realizan actividades administrativas y relacionadas, para así determinar quienes se rigen por la legislación especial de trabajadores agrícolas y quienes por la legislación laboral general.

### **3.4) CULTIVO DE LA TIERRA**

El cultivo de la tierra a que alude la ley, envuelve una serie de faenas que van desde las que permiten la mantención y utilización de los insumos, útiles de labranza, equipos y maquinarias agrícolas, a las siembras, cultivos y regadío, para culminar con la cosecha misma, que comprende además de la selección de los productos, su acondicionamiento, envase o guarda en bodegas.<sup>24</sup>

Como los trabajos realizados en el sector agrícola son muy complejos y heterogéneos, comprendiendo un sinnúmero de tareas que van desde la siembra hasta el embalaje de los productos obtenidos, fue necesario conceptualizar claramente que se entiende por cultivo de la tierra, previamente enfocándose en el texto de la ley para destacar quienes revisten la calidad de trabajadores agrícolas y quienes no.

### **3.5) ROL DE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN LA CALIFICACION DEL TRABAJADOR AGRICOLA**

Ahora bien, si ya se ha analizado el texto de la ley pero no queda claro si el trabajador labora o no directamente en el cultivo de la tierra, para así otorgarle la calidad de trabajador agrícola, es necesario recurrir a la Inspección del Trabajo de la localidad en que estén ubicadas las faenas agrícolas. La resolución del inspector del trabajo es apelable ante la

---

<sup>24</sup> Nadal Serri, Daniel. Consultor Práctico Laboral y Seguridad Social. Régimen Laboral de los Trabajadores Agrícolas. Editorial PuntoLex S.A. N° 20, Mayo, 2007. Pág.10

Dirección del Trabajo, quien revisará la resolución en única instancia y sin la procedencia de recurso posterior.

Si persiste duda acerca de la calidad de trabajador agrícola de un determinado dependiente, sea por haberse incorporado a la empresa después de efectuada la calificación vigente o bien porque se ha modificado convencionalmente la naturaleza de los servicios prestados con posterioridad a la misma, puede solicitarse al respectivo Inspector del Trabajo que proceda a efectuar una nueva calificación.

Es necesario precisar también, que cuando se trata de calificar labores agrícolas, no resulta jurídicamente procedente hacerlo en forma genérica, sino que debe analizarse cada caso en particular, toda vez que las condiciones que deben concurrir para configurarlas constituyen situaciones de hecho.<sup>25</sup>

### **3.6) CELEBRACION DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA**

#### **a) Sujetos del Contrato Agrícola**

Tanto empleador como trabajador tienen la obligación de suscribir el contrato de trabajo, cualquiera sea el tiempo de duración de los servicios.

---

<sup>25</sup> Nadal Serri, Daniel. Consultor Práctico Laboral y Seguridad Social. Régimen Laboral de los Trabajadores Agrícolas. Editorial PuntoLex S.A. N° 20, Mayo, 2007. Pág. 10

Mediante este contrato, el trabajador se obliga a prestar sus servicios personales, bajo dependencia y subordinación del empleador, para desempeñar las labores relacionadas directamente con el cultivo de tierra que estén señaladas expresamente en el contrato de trabajo, o bien, a realizar aquellas actividades que, si bien no están estipuladas en el contrato, sean encomendadas por el empleador, siempre que se trate de aquellas actividades que deban desarrollarse dentro de las faenas agrícolas y que no causen un menoscabo al trabajador. Por su parte, el empleador queda obligado a pagar por estos servicios una determinada remuneración o en su caso, determinadas regalías, las que estarán previamente estipuladas en el mismo contrato.

**b) Capacidad de las partes contratantes para celebrar el Contrato de Trabajo Agrícola.**

Las normas sobre capacidad para celebrar un contrato de trabajo agrícola son las mismas aplicables en la generalidad de los contratos de trabajo.

Como lo señala el artículo 13, Capítulo II, Libro I, del Código del Trabajo, “Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años”.

**Sin embargo, tratándose de menores de edad, el mismo Código en los incisos siguientes del mismo artículo se refiere a ellos**

estableciendo reglas especiales para aquellos menores cuyas edades fluctúan entre los 16 y 18 años y entre los 15 y 16 años de edad, “Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con la autorización expresa del padre o la madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

Los menores de dieciséis años y mayores de quince, pueden contratar la prestación de sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, hayan cumplido con la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación”.

**c) Forma de celebración del Contrato Agrícola.**

El contrato de trabajadores agrícolas debe redactarse por escrito, mediante dos ejemplares, con el fin de que cada una de las partes contratantes obtenga una copia de éste.

El contrato debe ser firmado por el empleador o su representante y personalmente por el trabajador.

Por último, deberá mantenerse una copia del contrato de trabajo en el lugar donde estén ubicadas las dependencias de las faenas agrícolas.

**d) Plazo de celebración del Contrato Agrícola.**

El plazo que se requiere para celebrar un contrato de trabajo agrícola es el mismo plazo para celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, este plazo es de quince días, salvo que el contrato de trabajo sea por un determinado servicio o tenga una duración inferior a treinta días, caso en el cual el contrato deberá extenderse dentro de los primeros cinco días de incorporado el trabajador a las faenas agrícolas.

En caso que el trabajador se niegue a firmar el contrato, el empleador debe mandar el contrato a la Inspección del Trabajo respectiva para que ésta requiera la firma de éste, pero en el caso de que éste no ejerza este derecho, la ley hace presumir que son estipulaciones del contrato las declaradas por el trabajador. En el caso de que el trabajador insistiere con su actitud reticente, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, salvo que pueda probar que fue contratado en condiciones distintas a las consignadas en el contrato que fue escriturado.

**e) Cláusulas del Contrato Agrícola.**

Al igual que cualquier contrato de trabajo, el contrato de trabajo agrícola debe contener aquellas menciones del artículo 10 del Código del Trabajo y que son las siguientes:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
6. Plazo del contrato, y
7. Demás pactos que acordaren las partes.

### **Cláusulas Propias del Contrato de Trabajo Agrícola de Carácter Permanente**

Además de estas cláusulas obligatorias para todo tipo de contrato de trabajo se contemplan una serie de cláusulas propias del contrato de trabajo agrícola de carácter permanente que dicen relación con



la modificación unilateral por parte del empleador del sitio en que haya de prestar sus servicios el trabajador o de la naturaleza de éstos, siempre y cuando existe una causa que justifique tal modificación. Lo anterior estará condicionado a que se trate de labores similares, que el nuevo sitio esté ubicado en la misma ciudad o localidad y por supuesto, que estas variaciones no signifiquen un menoscabo para el trabajador.

Asimismo, el contrato de trabajo agrícola debe contener una cláusula que faculte al empleador para establecer variaciones en la duración y distribución de la jornada de trabajo. Mediante esta cláusula el horario de trabajo podrá variar de acuerdo a las necesidades de cada rubro o cultivo y por las condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura.

Cabe señalar además que este contrato debe contener, de manera específica, el monto de las regalías a que tiene derecho a percibir el trabajador, previo acuerdo con el empleador, las que son constitutivas de una parte del sueldo total.

A mayor abundamiento, el artículo 92 del Código del Trabajo contempla una cláusula de carácter obligatorio del contrato de trabajo agrícola permanente: “En el contrato de los trabajadores permanentes, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador y su familia habitación higiénica y adecuada, salvo que éste ocupe o puede ocupar una casa habitación en un lugar que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores”.

Por su parte el trabajador, mediante el contrato, se compromete y obliga a mantener la casa habitación permanentemente aseada y en buen estado. Así también al trabajador se le prohíbe alojar, en forma permanente, en la casa habitación que el empleador le deja a su cargo, a personas ajenas a su respectivo núcleo familiar. Asimismo al trabajador se le prohíbe realizar modificaciones en la casa habitación sin autorización previa escrita del empleador, y en el caso de que proceda sin esta autorización no tendrá derecho a reclamar la devolución de los gastos en que hubiere incurrido.

**f) Duración del Contrato Agrícola.**

Los contratos de trabajo agrícola, según su duración, pueden ser los siguientes:

1) Contrato Agrícola de plazo indefinido

El contrato agrícola de plazo indefinido es aquel que no tiene una fecha señalada de término, es por esta razón que la ley autoriza a las partes a ponerles fin cuando lo estimen conveniente, dando aviso a la otra parte con treinta días de anticipación como mínimo o bien abonando una suma equivalente.

2) Contrato Agrícola de plazo fijo

El contrato agrícola de plazo fijo es aquel cuya duración está determinada previamente por las partes, duración que va entre un mes hasta doce meses, y si se trata de gerentes o personas que posean título profesional o técnico, este contrato tiene una duración de dos años.

3) Contrato Agrícola de temporada

El contrato agrícola de temporada es aquel cuya duración depende del tiempo en que el trabajador agrícola demore en realizar la labor del cultivo de la tierra, y todas aquellas actividades señaladas en el artículo 87 del Código del Trabajo, que le otorgan al trabajador la calidad de trabajador agrícola.

**3.7) JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS**

**a) Jornada Ordinaria de Trabajadores Agrícolas**

A partir del 1° de enero del año 2005, con la entrada en vigencia de la modificación de la jornada de trabajo semanal establecida por la ley n° 19.759 del año 2001, se produjo una reforma en la jornada ordinaria laboral de todos los trabajadores de nuestro país. Fue así como se disminuyeron las horas de la jornada laboral semanal de 48 a 45 horas, cambio que tuvo por objeto aumentar la productividad de los recursos

humanos con los que cuenta el país, para alcanzar un alto nivel de desarrollo dentro de un marco global. Por lo tanto, aquellas empresas en que se hayan pactado jornadas superiores a 45 horas a la semana, ya sea en contratos individuales, en instrumentos colectivos de trabajo y en los reglamentos internos, cuando corresponda, deberán ajustar su jornada a la nueva normativa”.

Como lo señala el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo: “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”, la que en el caso de los trabajadores agrícolas va a estar condicionada a la naturaleza de la actividad, esencialmente estacional, tal como lo establece el mismo Código en su artículo 88, “Las normas sobre limitación de la jornada de trabajo que se establecen en otras disposiciones de este Código, se aplicarán a los trabajadores agrícolas a que se refiere este capítulo, con las modalidades que señale el reglamento, de acuerdo a las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura.

El reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual que no exceda de ocho horas diarias permitan la variación diaria o semanal, según alguna de las causas a que se hace referencia en el inciso precedente. Asimismo, señalará la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal”.

Por su parte, el Reglamento Decreto Supremo N° 45, de 19 de Febrero de 1986, dispone, “La duración de la jornada ordinaria de los trabajadores agrícolas no podrá exceder de un promedio anual de ocho horas diarias, la que se determinará considerando las características regionales, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la actividad agrícola”, esto quiere decir que la jornada de los trabajadores agrícolas permanentes puede ser variable, ya sea diaria o semanalmente.

Siguiendo el tenor literal de la normativa antes señalada, se puede establecer que, “La reducción de la jornada máxima semanal de trabajo semanal a 45 horas que rige para los trabajadores agrícolas no afecta en modo alguno la vigencia de la modalidad de distribución especial de jornada diaria de estos trabajadores que contemplan las disposiciones legales y reglamentarias indicadas, si precisa que el promedio anual de su jornada diaria no podrá exceder de 7 horas 30 minutos”<sup>26</sup>.

Trabajadores exceptuados de la Jornada Ordinaria de Trabajo

### **b) Trabajadores exceptuados de la Jornada Ordinaria Variable**

Sin embargo hay trabajadores exceptuados de la jornada ordinaria variable, éstos son:

---

<sup>26</sup>Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. Dictamen N° 520/13 de 02 de febrero de 2005

- a) Los trabajadores agrícolas transitorios o de temporada, los que en esta materia deben regirse por la normas comunes contempladas en el Código del Trabajo, referentes a la limitación de la jornada de trabajo.
- b) Los trabajadores con facultades de administración.
- c) Los trabajadores que laboran sin fiscalización superior inmediata.
- d) Los trabajadores que desarrollan labores discontinuas o intermitentes, que requieran de su sola presencia, según lo disponen los incisos 2º y 4º del artículo 1º del Decreto Supremo N° 45 de 1986.
- e) Los trabajadores que deban exceder la jornada ordinaria por sobrevenir caso fortuito o fuerza mayor, conforme lo señala el inciso 2º del artículo 1º del decreto antes mencionado.
- f) Los trabajadores que ocupen un puesto de vigilancia, tal como lo dispone la normativa del numerando anterior.

**c) Cumplimiento de la Jornada de Trabajo Agrícola  
convenida ante “Condiciones Climáticas Adversas”**

Siempre que exista una jornada de trabajo previamente pactada mediante un contrato de trabajo, existirán obligaciones correlativas para ambas partes, para el empleador la obligación de pagar la acordada remuneración y la del trabajador a prestar sus servicios personales, los que han sido señalados de manera específica en este contrato. Sin embargo, hay ocasiones en las que el trabajador se ve imposibilitado de llevar a cabo las labores para las cuales ha sido contratado debido a la presencia de

condiciones climáticas adversas, las que aparecen claramente definidas en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 45 de 1986, “Se considerarán condiciones climáticas adversas que no permiten a los trabajadores agrícolas realizar labores habituales, la lluvia, la nieve, el granizo o la neblina, siempre que se presenten en tal magnitud e intensidad que impidan realizar dichas labores”. Ante esta eventualidad el trabajador debe estar a plena disposición del empleador en el lugar de trabajo para que así este último ejerza su facultad de disponer libremente del trabajador para asignarle cualquier otra actividad, aunque no esté expresamente estipulada en el contrato<sup>27</sup>.

#### **d) Cómputo de la Jornada de Trabajo**

A pesar de la existencia de una o más variables externas al trabajador o de cualquier condición climática adversa, la jornada laboral para el trabajador agrícola se inicia y se computa como la jornada laboral de cualquier trabajador. Es así como la Dirección del Trabajo en reiteradas ocasiones, en relación a lo expresado en la norma del artículo 21 del Código del Trabajo, ha manifestado que, “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. 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”, y ha concluido que la jornada de trabajo de los dependientes se inicia en el preciso momento en

---

<sup>27</sup> Artículo 89 inciso 2°, Código del Trabajo.

que éstos se encuentran a disposición del empleador, que para el caso del trabajador agrícola tiene lugar cuando éste ha llegado al lugar de la faena del respectivo predio. Sin perjuicio de lo anterior, el mismo servicio agrega que si los trabajadores agrícolas, previamente a la llegada a su sitio de faena, son citados a otra oficina del mismo predio, como por ejemplo, a la "llavería" del fundo con el objeto de entregarles sus implementos o herramientas de trabajo, el tiempo que emplean en ello debe computárseles para los efectos de enterar la jornada de trabajo convenida puesto que durante él se encuentran evidentemente a disposición del empleador<sup>28</sup>.

Asimismo la doctrina señala que la jornada de trabajo se computará desde el momento en que el trabajador se presenta en el lugar de la obra o faena a la cual haya sido destinado.<sup>29</sup>

### **3.8) HORAS EXTRAORDINARIAS**

#### **a) Concepto de horas extraordinarias y su procedencia.**

Tal como lo señala el artículo 30 del Código del Trabajo, “Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”. Estas horas que exceden la jornada ordinaria de trabajo, sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. El acuerdo mediante el cual el trabajador se compromete a realizar horas extras a su jornada laboral debe

---

<sup>28</sup> Ordinario N° 1926/96, de 27 de Marzo de 1995.

<sup>29</sup> Manual de Trabajo para la Agricultura. Santiago. Chile. 1991, Pág. 23; Nadal Serri, Daniel. Consultor Práctico Laboral y Seguridad Social. Régimen Laboral de los Trabajadores Agrícolas. Editorial PuntoLex S.A. N° 20, Mayo, 2007. Pág.18.



constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo entre las partes, siempre que permanezcan las circunstancias que le dieron origen. No obstante que no exista documento escrito que acredite el trabajo de horas extraordinarias, se considerarán como tales aquellas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. Sin embargo, las horas extraordinarias que puede laborar el trabajador no son ilimitadas, como lo señala la ley sólo pueden alcanzar un máximo de dos horas diarias las que pueden exceder la jornada ordinaria de trabajo, siempre y cuando se lleven a cabo en faenas, que por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador.

### **b) Cálculo de las horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias deben calcularse sobre la base del sueldo que se hubiere convenido. La ley ha definido como sueldo el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios<sup>30</sup>, sólo la remuneración o beneficio que reúna estas características podrá servir de base para obtener el valor de las horas extraordinarias. La doctrina de la Dirección del Trabajo ha sostenido al respecto que el elemento de fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentran preestablecidos.

---

<sup>30</sup> Artículo 42 letra a, Código del Trabajo.

El porcentaje del sueldo convenido para la jornada ordinaria que equivale a horas extraordinarias es de un 50%, las que deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones de cada mes. Tratándose de trabajadores cuya remuneración mensual es variable, o que no supera el ingreso mínimo mensual señalado por la ley, se toma como base de cálculo de las horas extraordinarias este ingreso mínimo mensual. Es del caso señalar que, para que el trabajador con remuneración mensual variable tenga derecho al pago de horas extraordinarias es requisito, según lo señala la Dirección del Trabajo, que en el contrato de trabajo se haya pactado el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo que no exceda de 45 horas semanales.

### **3.9) DESCANSOS DEL TRABAJADOR AGRÍCOLA**

#### **a) Descanso Semanal**

Es aquel día en que el trabajador no tiene la obligación de asistir a las faenas agrícolas a prestar sus servicios personales. Como lo establece la ley, el día que al trabajador le corresponde descansar es el domingo y aquellos que la misma ha declarado festivos, salvo que se trate de aquellas actividades que la ley señale como aquellas en las que deba laborarse aquellos días. Es así como el artículo 90 del Código del Trabajo hace referencia de las labores agrícolas de riego y aquellas que se realizan en épocas de siembra y cosecha como actividades incluídas dentro de las

señaladas por el artículo 38 número 2 del mismo Código, es decir, como aquellas actividades exceptuadas del descanso dominical, dicha norma dispone, “Exceptúense de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen en las explotaciones, labores o servicios que exijan 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”. Es por esta razón que en caso específico de la actividad agrícola, la que por su naturaleza, puede desarrollarse en estaciones o períodos determinados, el empleador está autorizado para distribuir la jornada de trabajo de manera tal que aquélla incluya los días domingo o festivo. Sin embargo, en este caso, el empleador tiene la obligación de otorgar al trabajador un día de descanso en la semana en compensación por los días domingos y festivos efectivamente trabajados, el que deberá otorgarse necesariamente en el respectivo mes calendario.

Si por motivos propios de la actividad agrícola el trabajador acumule más de dos días de descanso en la semana, por acuerdo de las partes, empleador y trabajador, podrán determinar una especial distribución de estos días y en su caso, una remuneración para esta eventualidad, cuyo valor no podrá ser inferior al valor de la hora extraordinaria y como lo señala el inciso 4º del artículo 38 del Código antes mencionado, en caso de que se acuerde el pago en dinero, éste no podrá afectar al primer día, que siempre será de descanso obligatorio.

El descanso semanal antes mencionado deberá comenzar a computarse a más tardar a las veintiuna horas del día anterior al día domingo o festivo y terminará a las seis horas del día siguiente de éstos, salvo que se altere el horario por la correspondiente rotación en los turnos de trabajo en la faena agrícola.

#### **b) Descanso dentro de la jornada**

El inciso primero del artículo 34 del Código del Trabajo establece, “La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria”.

Como la actividad agrícola es de aquellas en las que, por su naturaleza, no existe la obligación de realizar procesos continuos de trabajo, siempre dentro de la jornada diaria existirá para el trabajador el derecho a gozar de media hora para colación, y a pesar de que la ley no lo señala, en la práctica es el trabajador quien determina si este tiempo lo utiliza para ingerir alimentos, o para llevar a cabo otros cometidos que el considere prudente realizar en ese tiempo.

### **3.10) CONTROL DE ASISTENCIA**

El control de asistencia es aquel sistema que el empleador de una faena agrícola tiene la obligación de implementar con el fin de controlar la asistencia de los trabajadores a sus labores. En dicho registro el empleador deberá dejar constancia de las horas de llegada y de salida del trabajador, quien deberá firmarlo o estampar su impresión digital en él a lo menos una vez al mes. Tratándose de los trabajadores excluidos de limitación de la jornada, se les controlará su asistencia o inasistencia a la faena agrícola diariamente, y en el caso de aquellos trabajadores contratados por un lapso inferior a los treinta días, firmarán a lo menos el día que culminen sus servicios.

Para efectos del control de asistencia podrán considerarse como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

El formato del registro de asistencia quedará a la liberalidad del empleador, siempre que se trate de un libro de asistencia, con la única limitación de corresponder con la enumeración correlativa de sus páginas.

También existe para el empleador la opción de dejar constancia de la asistencia o inasistencia del trabajador mediante la utilización de un ticket, lo que es posible extraer de un dictamen del año 1986 del la Dirección del Trabajo el que autoriza la utilización de cualquier simbología que permita dejar constancia de las horas de llegada y de salida del trabajador, siempre que la misma se encuentre detallada previamente en el registro en cuestión.

Por último, cabe hacer presente que la ley permite sólo la existencia de dos controles de asistencia, como se mencionó en el párrafo anterior con respecto al formato del registro de asistencia, razón por la cual no procede reemplazar dicho registro por una planilla semanal o mensual del pago de remuneraciones, aún cuando ella se foliare correlativamente, fuere firmada por el trabajador al momento del pago mensual y consignare incluso las horas totales trabajadas en el mes toda vez que es la propia ley la que exige llevar un registro que consigne las horas de llegada y de salida del trabajador, de manera diaria, a la faena agrícola, lo que no se cumple resumiendo las horas trabajadas semanal o mensualmente.

### **3.11) REMUNERACION**

#### **a) Concepto**

Se entiende por remuneración la contraprestación en dinero y las adicionales avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

#### **b) Tipos de Remuneración del Trabajador Agrícola**

- **Remuneración Mensual**

En el caso de que la remuneración de un trabajador agrícola sea de aquella que se paga mensualmente, ésta no puede ser inferior al ingreso

mínimo mensual vigente establecido en la ley y en el caso de que el trabajador acuerde con el empleador laborar una jornada parcial de trabajo, la remuneración no puede ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

- **Remuneración Diaria**

Por otra parte, existe la remuneración diaria, contemplada en el artículo 45 del Código del Trabajo”, llamada por la doctrina “Remuneración de la semana corrida o pago del séptimo día” la que, como su nombre lo indica, sólo corresponde a los trabajadores que son remunerados diariamente. Esta remuneración consiste básicamente en el pago, a estos trabajadores, por los días domingos y festivos, siempre y cuando su jornada semanal de trabajo sea de cinco días mínimo. Sin embargo, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo en varios de sus dictámenes, siendo uno de ellos el dictamen ordinario N° 3020/122 de 23 de Mayo de 1996 el que hace extensivo este derecho a los trabajadores que tengan pactada exclusivamente una remuneración a trato, por obra y a comisión, de la siguiente manera, “Sobre el particular, cabe hacer presente que la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Dictámenes N°s. 7339 de 21 de septiembre de 1989 y 6373 de 17 de Noviembre de 1993, ha precisado que el alcance del beneficio

establecido en el inciso 1° del citado artículo 45 no sólo debe entenderse referido a aquellos trabajadores remunerados por día, como podría desprenderse del tenor literal estricto de la misma norma, sino que se extiende, también, a otros dependientes que han estipulado con su empleador otra forma de remuneración que el estipendio diario, tales como por hora, a trato, o comisión”.

El procedimiento de cálculo de la remuneración que le corresponde percibir al trabajador por los días domingos y festivos se hará en base al promedio de lo devengado por éste en el respectivo período de pago, esto es, la semana de trabajo. Para determinar este promedio se deben sumar todas las remuneraciones principales y ordinarias diarias devengadas por el trabajador en la semana correspondiente y el resultado de aquella suma dividirlo por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en la respectiva semana. En ningún caso la base de cálculo de este beneficio podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

### **c) Ingreso Mínimo del Trabajador Agrícola**

En el ingreso mínimo percibido por el trabajador agrícola no se contemplan los pagos por horas extraordinarias, asignación familiar, movilización, colación, desgaste de herramientas, asignación de pérdida de caja ni beneficios en dinero de aquellos que se pagan mes a mes, como las gratificaciones.



Pero aquellos trabajadores que se desempeñen en las labores agrícolas y que sean menores de 18 años, y aquellos mayores de 65 años no están afectos a la remuneración mínima mensual, lo que se desprende del artículo 1 de la Ley N° 19.307 del año 1994 del Ministerio de Hacienda, asimismo, la remuneración de aquellos trabajadores que se inicien como aprendices, será determinada libremente por las partes, tal como lo señala el artículo 81 del Código del Trabajo.

#### **d) Composición de la Remuneración del Trabajador Agrícola**

La remuneración de los trabajadores agrícolas puede estipularse en dinero y en regalías. Se entiende por regalías el cerco, la ración de tierra, los tajales, es decir, los animales del trabajador que se permite alimentar junto con los del empleador, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones a que el empleador se obligue para con el trabajador. Sin embargo existen ciertos parámetros que el empleador debe respetar al momento de estipular los montos correspondientes a dinero y regalías. Uno de ellos es el monto, ya que en ningún caso la cantidad a pagar en dinero puede ser inferior al 50% del monto del ingreso mínimo actual que por ley le corresponde percibir al trabajador ni el valor de la regalía exceder el 50% de la remuneración del mismo. Asimismo, las variaciones que se produzcan por reajustes legales o convencionales, o por diferentes evaluaciones de las regalías, se aplican separadamente al dinero y las especies, sin que la variación de alguno de estos factores determine la

alteración del otro, aun cuando con ello se derive la modificación de los porcentajes antes señalados. Y por último, el valor de las regalías no puede descontarse de aquella parte que por contrato corresponda al sueldo en dinero, para efecto de que las evaluaciones se hagan por sobre el total de la remuneración del trabajador, esto es, sumando la parte en dinero y el valor de las regalías.

Cabe tener presente que las regalías, por corresponder a la remuneración del trabajador agrícola, son imponibles.

Es por resolución de 14 de agosto de 1974, específicamente la Resolución N° 170, del Ministerio del Trabajo, que fija obligatoriamente el valor de las regalías y determina su reajustabilidad. Dicha resolución valora las regalías de tierra, cerco, talaje, leña obtenida en el predio, y la preparación de la tierra para la siembra, disponiendo que los valores asignados deben reajustarse de acuerdo con el porcentaje general de alzas que experimentan las remuneraciones del sector privado.

La misma resolución establece que las regalías en especies tales como trigo, harina, pan, fideos, leche, porotos, papas, maíz y otros productos, se imputan al valor comercial, según si se producen en el predio o se adquieren para su entrega. Por su parte la regalía de leña se imputa al valor de la adquisición, y el gas licuado y la luz, se imputan al valor fijado en la respectiva localidad.

#### **e) Pago Efectivo de la Remuneración**

Una vez determinada la estructura de la remuneración por establecimiento de ella mediante el correspondiente contrato de trabajo, es obligación del trabajador agrícola cumplir de manera íntegra con la prestación de sus servicios personales acordados en el contrato para así obtener el pago adecuado de su remuneración, esto en atención a que es la propia ley la que faculta al empleador a encomendar cualquier actividad o labor agrícola al trabajador cuando éste se vea imposibilitado de realizar aquellas actividades acordadas en el contrato debido a la existencia de condiciones climáticas adversas, toda vez que el inciso 2º del artículo 89 del Código del Trabajo establece, “En el caso previsto en el inciso anterior, los trabajadores deberán efectuar las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que les encomiende el empleador, aun cuando no sean las determinadas en los respectivos contratos de trabajo”. Es por esta razón que, si el trabajador no cumple con su obligación de prestar sus servicios excusándose de la existencia de impedimentos climáticos, el empleador no tiene obligación alguna de otorgarle en forma íntegra su remuneración. Por lo tanto, en este caso el trabajador sólo tendrá derecho, a percibir su respectivo pago cuando, a pesar de la existencia de condiciones climáticas adversas, haya asistido al lugar de trabajo, cuando no haya faltado al trabajo injustificadamente el día anterior y cuando efectúe aquellas actividades compatibles con las condiciones climáticas y que son distintas a aquellas estipuladas en el contrato de trabajo.

#### **f) Período de Pago de la Remuneración**

Debido a las distintas modalidades que revisten las actividades agrícolas dependiendo del objeto y las etapas para las cuales se contratan a los trabajadores agrícolas, la modalidad de pago y su periodicidad será aquella estipulada en el contrato de trabajo agrícola, la que puede revestir el carácter de mensual, quincenal, semanal, diaria o bien, corresponder a una remuneración por obra, medida o pieza que es aquella que se otorga una vez culminada la obra, alcanzada la medida solicitada o terminada la pieza requerida, en este último caso, como lo ordena la ley, el empleador debe conceder un anticipo quincenal al trabajador. En ningún caso, la unidad de tiempo puede exceder de un mes.

La remuneración se paga con la periodicidad estipulada en el contrato, no pudiendo exceder de un mes los períodos convenidos. El pago debe hacerse en un día de trabajo, entre lunes y viernes, en el predio en que el trabajador presta sus servicios y dentro de la hora siguiente al término de la jornada, pudiendo las partes acordar otros días y horas de pago.

#### **g) Deducciones de la Remuneración**

Para efecto de deducciones a realizarse sobre la remuneración del trabajador agrícola, el empleador debe respetar el porcentaje máximo que señala la ley, el que corresponde a un 15 %. Es el artículo 58 del Código del Trabajo el que especifica, “El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad

social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos”. Y en el caso de que le solicite el trabajador, el empleador debe descontar de su remuneración respetando un porcentaje máximo del 30% de la remuneración, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Sólo por medio de acuerdo escrito del empleador con el trabajador pueden deducirse de la remuneración otras sumas o porcentajes determinados, distintos de los descuentos legales recién mencionados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza.

Es la propia ley la que prohíbe al empleador deducir, retener o compensar cualquier suma que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas por el reglamento interno de la empresa.

#### **h) Comprobante de Pago de la Remuneración**

Por orden de nuestra legislación nacional, como lo dispone el inciso 3° del artículo 54 del Código del Trabajo, “Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto

pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas”. Una copia del comprobante, bajo la firma del trabajador, debe permanecer en poder del empleador y la otra debe ser entregada al trabajador.

### **3.12) GRATIFICACION LEGAL**

Tendrán obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores, las sociedades anónimas propietarias o usufructuarias de bienes agrícolas en explotación, las personas que den en arrendamiento, subarrendamiento, usufructo u otra forma de cesión o uso temporal de bienes raíces agrícolas que se encuentren obligados a llevar libros de contabilidad y obtengan utilidades líquidas en su giro.

La proporción de ésta no puede ser inferior al 30% de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella se determina en forma proporcional a lo devengado por cada uno de ellos en el respectivo período anual, incluidos los trabajadores que no tienen derecho a la gratificación.

Los empleadores estarán obligados a pagar la gratificación al personal, sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se practica la liquidación definitiva.

El empleador que pague o abone a sus trabajadores el 25% de los devengados en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación de pagar gratificación referida en el primer párrafo, sea cual fuere la utilidad líquida que obtenga.

En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos ingresos mínimos mensuales.

Los trabajadores que no alcancen a enterar un año de servicio tendrán derecho a gratificación en proporción a los meses trabajados. Este es el caso de los trabajadores transitorios o de temporada.

### **3.13) SINDICATOS AGRÍCOLAS**

Es el artículo 226 del Código del Trabajo el que contempla la sindicalización de los trabajadores agrícolas al establecer que cada predio agrícola se considerará como una empresa para efectos de constituir un sindicato. Asimismo se considerarán como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

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

requisitos señalados en el artículo 227 del mismo Código, los que dicen relación con el número de trabajadores y que aquellos representen un porcentaje mínimo del total de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

### **3.14) NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS**

Con el objeto de llevarse a cabo una negociación colectiva entre un empleador y trabajadores agrícolas, los predios agrícolas se considerarán como una sola empresa para estos efectos, tal como lo señala la ley.

En el caso de que los empleadores sean personas jurídicas y que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas en general, tales como predios forestales, frutícolas, ganaderos u otros análogos, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

### **3.15) INTERMEDIARIOS DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS**

Los intermediarios de empresas agrícolas son aquellas personas que, como su nombre lo indica, actúan como nexo entre empresas del rubro y trabajadores agrícolas, ya sea como enganchadores, es decir, personas que ofrecen un trabajo, el que finalmente proporciona otro empleador agrícola,



normalmente exigiendo desplazamientos geográficos, o como contratistas de empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de maderas u otras afines, es decir, aquellos que prestan sus servicios con sus trabajadores a otro empleador agrícola.

La obligación de los intermediarios agrícolas está establecida en el artículo 92 bis del Código del Trabajo, texto modificado por la ley N° 20.123 del año 2006, y se traduce en el deber que tiene aquéllos de inscribirse en un Registro especial que para estos efectos lleva la Inspección del Trabajo respectiva.

Así, como la señala la Dirección del Trabajo en sección de “Documentación y Estadística” denominada “Intermediario Agrícola”, el registro de la obra o faena de intermediario agrícola es un trámite mediante el cual un empleador intermediario agrícola, ya sea simple enganchador o contratista, registra la obra o faena en la que interviene, mediante una declaración jurada en la Inspección del Trabajo en la cual finalmente prestarán sus servicios los respectivos trabajadores. Esta inscripción de obras o faenas agrícolas de temporada en la que concurren intermediarios agrícolas y, consecuentemente, la remisión de la nómina de los trabajadores con su debida individualización, más la naturaleza de los servicios y movimientos del personal, pueden ahora efectuarse vía informática en las condiciones previstas en la Resolución respectiva de la Dirección del Trabajo.

El objetivo de este trámite es facilitar el cumplimiento y control de las obligaciones y derechos laborales relativos a los trabajadores agrícolas de temporada ("los temporeros y temporeras"), pues consiste en un mecanismo facilitador de las identidades de quienes intervienen directa o indirectamente como empleadores. Con ello se facilita la delimitación de las responsabilidades laborales directa y subsidiaria, promoviendo una relación más precisa y transparente entre los propios empresarios involucrados en las labores agrícolas, ya que el empresario propietario o administrador de un predio sabrá que contrata con un intermediario, enganchador o contratista, registrado y así, que sus posibilidades de tener que eventualmente responder en forma subsidiaria de las obligaciones laborales incumplidas por aquél respecto de sus trabajadores con los que les presta servicios, serán menores.

Si no cumplen con la referida inscripción a las empresas usuarias se les sancionará con una multa a beneficio fiscal de conformidad a lo señalado en el artículo 477 del Código del Trabajo. En todo caso, por expresa indicación de la ley N° 20.123, cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 183-A, debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena.

Para proceder a la inscripción se deben consignar básicamente los siguientes datos: la identidad del empleador agrícola que actúa como

simple enganchador o como contratista, la identidad del empleador agrícola al que al que el anterior le prestará sus servicios, la nómina de los trabajadores involucrados en la prestación de sus servicios, con indicación de sus cédulas de identidad, la identificación de la obra o faena a desarrollar con los trabajadores señalados y su duración estimativa.

#### **CAPITULO IV:**

#### **“EL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRICOLAS DE TEMPORADA”**

#### **4.1) NORMAS APLICABLES A LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA**

En el Título II del Código del Trabajo, llamado “De los Contratos Especiales”, el legislador destinó el Capítulo II para regular el contrato de trabajadores agrícolas, en el cual, el Párrafo 1º regula la situación de los trabajadores agrícolas permanentes y el Párrafo 2º establece las normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada. Al incorporarse este párrafo el año 1993, por medio de la ley N° 19.250, se reconoció legalmente la existencia del temporero como un tipo de trabajador más dentro del marco general de trabajadores de nuestro país, lo que es de fundamental importancia si se toma en consideración la gran cantidad de personas que se desempeñan como tales y el aporte que significan a nuestra economía. A mayo abundamiento, es la propia jurisprudencia

administrativa de la Dirección del Trabajo, la que en un reciente dictamen, 4375/099 de 25 de Octubre de 2007, ha señalado que podrán aplicarse las normas contempladas en la Ley N° 20.123, “Ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios”, disponiendo que las empresas agrícolas que emplean trabajadores agrícolas permanentes o de temporada están facultadas para celebrar contratos de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, asumiendo en tal caso la calidad de empresa usuaria, en la medida en que se cumplan los demás requisitos que la ley contempla, en especial las causales reguladas al efecto en el nuevo artículo 183 Ñ del Código del Trabajo.

#### **4.2) CONCEPTO DE TRABAJADOR AGRÍCOLA DE TEMPORADA**

El artículo 93 del Código del Trabajo, dispone:

“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”.

Con este concepto se concluye que es un elemento de la esencia del contrato de trabajo agrícola de temporada la temporalidad o transitoriedad de las labores que éstos desempeñan. Así lo ha señalado la Dirección del

Trabajo en Dictamen 4360 de 23 de Diciembre de 1981, “Por faena transitoria debe entenderse aquella obra o trabajo que, por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea, temporal o fugaz. De esta forma, para la contratación de un trabajador para una obra o faena transitoria o de temporada debería darse el requisito de que se trate de trabajadores que ocasionalmente se desempeñen para un mismo empleador o que la naturaleza de los servicios desarrollados, u otras circunstancias especiales y calificadas permitan la contratación en las condiciones señaladas”.

#### **4.3) FORMALIDADES Y PLAZOS DE ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA**

Continuando con lo señalado por este párrafo del Código del Trabajo, el artículo 94 dispone que el empleador está obligado a escriturar el contrato de trabajo de un trabajador agrícola de temporada, en cuatro ejemplares y en el plazo de cinco días, contados desde la incorporación del temporero a la faena y cuando la duración de la faena agrícola sea superior a 28 días el empleador además, tiene la obligación de enviar una copia del contrato a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de cinco días desde que se haya escriturado.

Además, las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas y de aquéllos que presten servicios en empresas

comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deben inscribirse en un Registro especial que para estos efectos lleva la Inspección de Trabajo respectiva.

Sin embargo, a pesar de lo que prescribe la ley con respecto a la escrituración e inscripción del contrato de trabajo agrícola, es un número considerable de temporeros y temporeras los que se muestran negativos a firmar este contrato por lo poco conveniente que esto les resulta al momento en que se les realiza las correspondientes deducciones de su remuneración mensual, lo que se demuestra básicamente en la mínima cantidad que, por concepto de fondos provisionales, alcanzan a reunir en los pocos meses que trabajan a lo largo de su vida, asimismo no les conviene invertir parte de su sueldo en salud, esto debido a que les cuesta mucho ausentarse de sus labores agrícolas durante el día, por lo que sólo acuden cuando se trata de una urgencia.

#### **a) Estipulaciones**

Cabe agregar que las estipulaciones básicas del contrato de trabajo agrícola de temporada son las mencionadas en el artículo 10 del Código del Trabajo.

#### **b) Duración**

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

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

#### **4.4) REMUNERACIONES**

Para determinar la remuneración de los trabajadores agrícolas de temporada habrá que estar a lo que establecen las normas generales en la materia contempladas en el Capítulo V, del Libro I, del Código del Trabajo, en lo pertinente a su fijación, monto, y también aquellas normas protectoras de las remuneraciones establecidas en el Capítulo VI, Libro I, las que dicen relación con su forma de pago, las deducciones legales que recaen sobre ellas, etc.

No obstante la existencia de normas que fijen todo lo referente a las remuneraciones de los trabajadores en general, las que también le son aplicables a los trabajadores agrícolas de temporada, el desarrollo diario de esta actividad que, como su nombre lo indica, tiene el carácter de transitorio, hace que el monto y la modalidad de pago de la remuneración de los trabajadores temporeros varíe dependiendo de la actividad agrícola de que se trate, de los días y las horas que finalmente estos trabajadores laboren en la respectiva faena agrícola. Es por esta razón que en algunos casos la remuneración del temporero consiste en el pago fijo por día

trabajado, y en otros casos, como es el de los temporeros que se desempeñan en faenas de parking, la remuneración consiste básicamente en el pago por la cantidad del producto embalado durante toda la jornada laboral .

Es por la inexistencia de normativa que regule específicamente esta materia en relación a los trabajadores agrícolas de temporada que, en el Párrafo que contempla las normas especiales de los trabajadores agrícolas de temporada, existe una norma que dice relación con los saldos de las remuneraciones, norma que protege el pago de las remuneraciones de estos trabajadores, es específicamente el inciso 3° del artículo 94 del Código del Trabajo el que dispone, “En el caso de existir saldos de remuneración que no hayan sido pagados al trabajador, los empleadores deberán depositarlos, dentro del plazo de 60 días, contado desde la fecha de término de la relación laboral, en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la ley N° 19.728, salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma. Los dineros depositados conforme a este inciso serán siempre de libre disposición para el trabajador. Los mandantes responderán de estos pagos conforme a lo establecido en los artículos 64 y 64 bis”. Así lo expresa Dictamen N° 244/3, de 18 de Enero de 2005, que dispone, “De la norma transcrita se infiere que el legislador ha impuesto a los empleadores de trabajadores agrícolas de temporada la obligación de depositar, en la cuenta individual de seguro de desempleo creado por la ley N° 19.728, los montos que por concepto de remuneraciones se hubieren quedado adeudando a los trabajadores, obligación ésta que deberá cumplirse dentro



del plazo de 60 días contado desde la fecha término de la respectiva relación laboral. Se infiere igualmente que los fondos depositados en la aludida cuenta individual serán siempre de libre disposición del trabajador.

De la misma disposición se desprende, asimismo, que la aludida obligación no rige en el caso de que el trabajador, disponga por escrito, una forma distinta de pago de tales sumas.

Finalmente del precepto en estudio fluye que los mandantes deberán responder de los pagos de las remuneraciones adeudadas a los referidos trabajadores, en conformidad a los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo, normas éstas que establecen la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena respecto de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas a favor de los trabajadores de éstos, en los términos precisados en dicho precepto.

En lo que respecta a la frase "salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma", es necesario señalar que ésta fue agregada por el Senado y tuvo por objeto, según consta de la historia fidedigna de la ley N° 19.988, otorgar una mayor facilidad para que los afectados pudieran acceder a los dineros que no cobraron en su oportunidad.

Al tenor de lo expuesto posible resulta concluir, en opinión de este Servicio, que, a petición escrita del trabajador agrícola de temporada, los saldos adeudados por concepto de remuneraciones podrán ser pagados directamente a éste o al tercero que éste indique, ser depositados en una

cuenta de ahorro propia o de un tercero ajeno a la relación laboral, o en otra forma distinta, expresamente señalada por el afectado”.

#### **4.5) GRATIFICACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA**

Al analizar la normativa especial de los trabajadores agrícolas de temporada contenida en los artículos 93 y siguientes del Código del Trabajo, nos encontramos ante la ausencia de normas que regulen esta materia. Es por esta razón que cabe regular la gratificación legal que le corresponde a los trabajadores agrícolas temporeros, por medio de las normas generales que este mismo cuerpo legal contempla. Como lo dispone el artículo 47, “Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho”. En el caso de que en la empleadora agrícola concurren los requisitos antes señalados, estará obligada a gratificar anualmente a su personal, siempre y cuando la

empresa agrícola obtenga utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero. Pero en el caso específico del trabajador agrícola de temporada, como su nombre lo indica, labora sólo la temporada, generalmente en verano, lo que no corresponde a lo citado por el texto legal en lo referente a que la gratificación legal procede anualmente. Es por este motivo que, tal como lo ha señalado la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 4299/177 de 29 de Julio de 1996, para este caso hay que recurrir al artículo 52 del Código del Trabajo que dispone, "Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados". Lo anterior significa que a los trabajadores que se desempeñan por un lapso de tiempo inferior a un año de duración, debe pagárseles la gratificación en proporción al tiempo laborado.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente, en la especie, la norma prevista en los incisos 4° y 5° del artículo 44 del Código del Trabajo, que al efecto prescriben:

"En los contratos que tengan una duración de treinta días o " menos, se entenderá incluída en la remuneración que se convenga " con el trabajador todo lo que a éste deba pagarse por feriado " y otros derechos que se devenguen en proporción al tiempo " servido.

"Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de " aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del " contrato, excedan de sesenta días".

De la norma legal precedentemente transcrita, fluye que en la remuneración que se convenga con un trabajador con quien se celebra un contrato de trabajo con una duración no superior a 30 días, debe entenderse incluido todo lo que deba pagársele por concepto de feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido, como es el caso de la gratificación, según ya se ha expresado.

Cabe consignar a este respecto que mediante Dictamen N° 7.338/117, de 21 de Septiembre de 1989, este Servicio ha precisado que dicho precepto rige respecto de todos aquellos contratos cuya duración no exceda de treinta días, sea que se trate de uno de duración determinada, esto es, previamente fijada por las partes, o indeterminada, vale decir, cuando su extensión en el tiempo está dada por la ejecución de la obra para la cual fue celebrado, como ocurre en el caso de los contratos suscritos para una faena determinada. Por otra parte del inciso 5° del artículo antes mencionado se infiere que, la regla contemplada en el inciso 4° del mismo artículo, no tiene aplicación en el caso de prórrogas del contrato que sumadas al período inicial de éste impliquen una duración total superior a sesenta días.

Ahora bien, del análisis conjunto de los incisos 4° y 5° del artículo 44 en comento, es posible concluir que el tratamiento de excepción que se otorga a los contratos de duración igual o inferior a 30 días, se hace extensivo a las prórrogas de éstos, que sumadas al período inicial, no excedan de 60 días.

Armonizando lo expuesto en acápite que anteceden, preciso es convenir que tratándose de dependientes que han suscrito un contrato de trabajo de duración superior a treinta días, o uno que siendo inferior a dicho límite haya sido prorrogado, alcanzado en tal caso una duración total superior a sesenta días, el empleador estará obligado a pagarles la gratificación en forma proporcional al tiempo trabajado.

Con los preceptos legales citados y la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, se puede señalar que si los contratos suscritos con alguna empresa agrícola, no se encuentran en la situación prevista en el inciso 4° del artículo 44, ya analizado, ésta habría estado obligada a pagarle gratificación en proporción al tiempo trabajado, siempre y cuando hubiera tenido excedentes líquidos en el ejercicio comercial correspondiente.

Ahora bien, en relación con el plazo que tendría para impetrar el pago del beneficio, si correspondiere, cabe manifestar que el Dictamen N° 475, de 28 de Febrero de 1983, contiene la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo en materia de prescripción del derecho a gratificación, habiéndose concluído en él lo siguiente:

a) El derecho a exigir el pago de la gratificación que se devengó durante la vigencia del contrato de trabajo prescribirá, si dicho derecho se ejerce durante la relación laboral, en dos años, contados desde que el beneficio se ha hecho exigible.

b) Si en cambio, el derecho al cobro de la gratificación nació antes, pero se ejerció después de la terminación de los servicios, prescribirá en seis meses, contado desde que dichos servicios concluyeron, pudiendo el actor, en este caso, demandar la gratificación devengada con anterioridad a la fecha de término de la relación laboral, sujetándose al límite establecido en el inciso 1° del artículo 163 del D.L. N° 2.200, o sea, hasta dos años contados desde la fecha en que el beneficio se hizo exigible. ( actualmente inciso 1° del artículo 480 del Código del Trabajo).

c) Si el derecho al cobro de la gratificación legal se devengó con posterioridad a la fecha en la cual se ha puesto término a la relación laboral, dicho derecho prescribirá en el plazo de seis meses, contados desde que se ha hecho exigible.

Con todo, es necesario puntualizar que si el finiquito que suscribió el trabajador temporero agrícola al término de la relación laboral que lo unió con la empresa agrícola cumple con las formalidades que establece la ley, cuales son:

- 1) Ser firmado por el trabajador o por el presidente de la organización sindical existente en la empresa respectiva o por el delegado de personal, o
- 2) Ser ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo respectivo o ante un Notario Público de la localidad, el oficial del Registro Civil de la respectiva comuna o sección de

comuna o el Secretario Municipal correspondiente, tal instrumento tendrá pleno valor liberatorio pudiendo ser invocado válidamente por el empleador ante un eventual reclamo por no pago del beneficio que nos ocupa, salvo que en él hubiere hecho reserva del derecho a impetrarlo.

Finalmente, es del caso hacer presente que de acuerdo a lo establecido en el inciso 3° del artículo 177 del Código del Trabajo las formalidades especiales aludidas precedentemente no resultan aplicables a los finiquitos de contratos de trabajo que no excedan de 30 días de duración, sin perjuicio de las excepciones que en el mismo precepto se establecen.

En consecuencia, pesa sobre toda empresa agrícola la obligación de pagar a sus trabajadores agrícolas de temporada, el beneficio de gratificación legal en el evento que obtuviere utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero, sin perjuicio de todas las consideraciones antes mencionadas.

#### **4.6) OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR AGRÍCOLA CONTENIDAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA**

El artículo 95 del Código del Trabajo dispone, “En el contrato de los trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

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

En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento.



Las obligaciones que establece este artículo son de costo del empleador y no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración”.

#### **a) Obligación de proporcionar habitación**

De acuerdo con el inciso 1º del artículo antes mencionado, el empleador debe proporcionar al trabajador agrícola de temporada condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trata. Sin embargo, esta obligación no resulta exigible en los casos en que el trabajador de temporada acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y los medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

Sin embargo, en la mayoría de los casos de la práctica laboral agrícola de temporada no existe para el empleador la obligación de proporcionar una casa habitación al trabajador temporero, esto porque generalmente este último tiene su hogar en las cercanías de la faena agrícola, a la que incluso muchas veces pueden acceder por sus propios medios, ya sea de a pie o en bicicleta.

Por otra parte, cuando se contrata gente que no pertenece a la zona en la cual se encuentra la faena agrícola determinada, es el contratista quien tiene la obligación de proporcionar al temporero una habitación, que en la mayoría de los casos es compartida por un mínimo de cuatro trabajadores, del mismo sexo, y que en la jerga del temporero recibe el nombre de “campamento”.

Pero así como lo exige la ley, no basta sólo con que se proporcione al temporero un lugar de alojamiento si no que también la ley le impone al empleador o al contratista, en su caso, que este lugar esté en óptimas condiciones, adecuadas e higiénicas.

#### **b) Obligación de proporcionar condiciones higiénicas y adecuadas para mantener, preparar y consumir alimentos**

Es el inciso 2º del artículo antes mencionado el que impone al empleador agrícola de temporada, la obligación de proporcionar a los trabajadores las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos, y en el caso de que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

En la práctica, en la generalidad de las faenas agrícolas de temporada, cuando ésta se encuentra en las proximidades de la casa habitación de los trabajadores, el empleador les proporciona a éstos un comedor en el que

pueden servirse la comida. Según lo dispone el artículo 28 del Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, “Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, el empleador debe disponer de un comedor para este propósito, el que debe estar completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y debe ser reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas.

El comedor estará provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, debe contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y estar dotado con agua potable para el aseo de manos y cara.

Además, en el caso de que los trabajadores deban llevar comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor debe contar con un medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica”.

La práctica demuestra, que en algunas faenas agrícolas de temporada, el empleador además de cumplir con su obligación de proporcionar a los temporeros un comedor donde pueden servirse sus alimentos, y en el que también pueden tener un rato de esparcimiento mientras dura su hora u hora y media de colación, les proporciona una televisión, en el mismo comedor,

para que puedan recrearse, e incluso una mesa de ping pong para que el trabajador se distraiga y relaje las tensiones de la jornada de trabajo a través del juego.

Cuando se trata de trabajadores cuya jornada comienza a tempranas horas de la mañana, el comedor es utilizado por ellos para servirse su comida, específicamente el almuerzo que traen preparado de sus casas. Sin embargo, en el caso de aquellos temporeros que comienzan su jornada aproximadamente al mediodía, el empleador tiene la obligación de proporcionarles una colación, la que consiste básicamente en sándwich y jugo o té.

Por otra parte, cuando se trata de temporeros que laboran en faenas que se encuentran a una distancia considerable de su casa habitación, razón por la cual el empleador además de proporcionarle habitación donde alojarse les debe proporcionar alimento, éste no puede consistir sólo en una merienda como en el caso anterior, sino que también se le debe dar al temporero una cena.

Esta obligación que la ley le impone al empleador debe cumplirse en concordancia con el con lo señalado en el artículo 20 del Decreto Supremo N° 745, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, publicado en el Diario Oficial de 8 de Junio de 1993, el que dispone, “Todo lugar de trabajo estará provisto, individual o colectivamente, de servicios

higiénicos que dispondrán como mínimo de excusado y lavatorio. Cada excusado se colocará en un compartimiento con puerta, separado de los compartimientos anexos por medio de divisiones permanentes. Cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal deberán disponerse de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores afectados. Si se emplea un calentador de agua a gas para las duchas, éste deberá estar siempre provisto de la chimenea de descarga de los gases de combustión al exterior y será instalado fuera de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado”.

Al respecto, la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 1589/131 de 14 de Abril de 2000 dispone, “Del precepto legal transcrito se desprende que los servicios higiénicos básicos con que debe contar todo lugar de trabajo, consisten en excusado y lavatorio. El número mínimo de artefactos se calculará según sea el número de personas que laboran por turno en base a la tabla que establece el artículo 22.

Se trata, en conformidad a lo expresado en el memorándum 16, emitido por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del Departamento de Fiscalización, de este Servicio, de una norma mínima de prevención de enfermedades contagiosas que rige en materia de higiene personal en todo el mundo.

La disposición en estudio agrega que si la naturaleza del trabajo implica contacto con sustancias tóxicas o causa suciedad corporal, que es el

caso de los trabajadores agrícolas temporeros que laboran en faenas de recolección de productos agrícolas o cosechas, deberá disponerse de duchas con agua fría y caliente, de suerte que, tratándose de dichos dependientes, deberá disponerse, además, de estos implementos de aseo corporal.

Cabe hacer presente, finalmente, que si en la faena temporal de que se trata, no es factible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proporcionar como mínimo, una letrina sanitaria o baño químico, esto es, un excusado y un lavamanos, cuyo número total se calculará dividiendo por dos la cantidad de excusados que se establezca de acuerdo a la tabla consignada en el artículo 22. Ello, en conformidad a lo prevenido en el artículo 23 del Decreto Supremo N° 745, de 1993, del Ministerio de Salud, según el cual:

"En aquellas faenas temporales en que por su naturaleza no sea posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proveer como mínimo de una letrina sanitaria o baño químico, pero cuyo número total se calculará dividiendo por la cantidad de excusados indicados en el inciso primero del artículo 22. El transporte, habilitación y limpieza de éstos será responsabilidad del empleador".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, que los lugares de trabajo en que se desempeñan trabajadores agrícolas temporeros en labores de recolección de productos agrícolas o cosechas, deben disponer, como mínimo, de excusado y lavatorio, en el número que se determine en base a la tabla

contenida en el artículo 22 del Decreto Supremo N° 745, de 1993, del Ministerio de Salud, y de duchas con agua fría y caliente.

### **c) Obligación de proporcionar medios de movilización**

La otra obligación que le impone el artículo 95 al empleador agrícola de temporada se encuentra en el inciso 3° que dispone, “ En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento”.

Es el Decreto Supremo N° 20, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, publicado en el Diario Oficial de 16 de Junio de 2001, el que contiene el texto del Reglamento a que alude este decreto, estableciendo normas de seguridad para el transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, en general.

Este Reglamento, en síntesis, dispone que el transporte de trabajadores agrícolas de temporada, cumplidos los requisitos legales de procedencia ya señalados, deberá efectuarse únicamente en buses y minibuses, de una

antigüedad no superior a 22 ó 18 años, respectivamente, y que cumplan con las exigencias de la Ley N° 18.290, Ley de Tránsito. De no observarse lo dispuesto en esta norma reglamentaria, el empleador será sancionado con multa prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, tal como lo indica el mismo reglamento. Además, como lo prescribe el artículo 4° del Reglamento, estos vehículos deberán portar un letrero con la leyenda “Trabajadores Agrícolas de Temporada”, cuyas letras deben tener un alto mínimo de 10 cm. y un ancho mínimo de 5 cm. El fondo del letrero debe ser de color amarillo y las letras de color negro, reflectante o iluminado, a objeto de permitir su óptima visualización. Este letrero deberá estar ubicado frontalmente, en un lugar visible desde el exterior del vehículo, no impidiendo al visual del conductor.

En el mismo sentido, la fiscalización del cumplimiento de las normas del mencionado Reglamento corresponderá efectuarlas a los Inspectores del Trabajo, sin perjuicio de la competencia de Inspectores fiscales, Inspectores municipales y Carabineros de Chile, atendido de que se trata de vehículos de transporte de pasajeros.

Corresponde agregar que tratándose de trabajadores forestales, sólo les será aplicable la normativa antes aludida a aquellos que laboren en faenas forestales transitorias, en aserraderos móviles y en plantas de explotación de maderas que se instalen temporalmente en las inmediaciones de los bosques. Así, de lo expresado por el artículo 1° de la Resolución 1533 de 18 de Noviembre de 1991, el que dispone, “En las



faenas forestales tales como roce, plantación, raleo, aserreo, poda, corte, cubicaje, secado, etc....”, se infiere que estas actividades forestales de carácter temporal, pueden ser calificadas como faenas agrícolas de temporada, tal como lo señala el artículo 93 del Código del Trabajo.

#### **4.7) VIGENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR DURANTE LOS PERIODOS QUE EL TRABAJADOR NO ESTA OBLIGADO A PRESTAR SERVICIOS**

Las obligaciones del empleador contempladas en el artículo 95 del Código del Trabajo no se encuentran vigentes durante los períodos en que el trabajador está eximido de prestar servicios. Es por esta razón, que en el caso de que el trabajador agrícola de temporada se encuentre acogido a una licencia médica o tratándose de una mujer que se encuentre en su período de pre o post natal, etc, el empleador no tiene que cumplir con estas obligaciones. Así lo ha dispuesto la Dirección del Trabajo en su Dictamen N° 395/21 de 20 de Enero de 1999, en caso específico de mujer que se encuentre en su período de pre o post natal, señalando, “El legislador ha establecido las obligaciones por las que se consulta a fin de proporcionar a los trabajadores las condiciones que necesitan para prestar servicios en forma adecuada, por lo cual su subsistencia supone que se encuentren desempeñando sus labores y, por el contrario, no pueden considerarse vigentes si están eximidos de laborar por encontrarse, por ejemplo, acogidos a licencia médica”. Asimismo agrega, “La obligación del

empleador de proporcionar alojamiento a sus trabajadores rige en la medida que éstos se encuentren prestando servicios, de donde se sigue que no subsiste en caso que la dependiente esté haciendo uso de su descanso pre o post natal. Lo expresado se confirma si se considera que el descanso pre y post natal es una de las medidas de protección de la maternidad previstas por el legislador a la que no puede darse cabal cumplimiento si la trabajadora hace uso de él en el campamento de que dispone la empresa para dar alojamiento y comida a sus dependientes, máximo si estas instalaciones no cuentan con las facilidades necesarias para ello, como ocurre en la situación en consulta, según aparece de los antecedentes acompañados.

Con el mérito de las razones expuestas precedentemente, cabe concluir que no resulta jurídicamente procedente que una trabajadora efectúe el descanso pre y post natal a que alude el artículo 195 del Código del Trabajo en el campamento a que se ha hecho referencia”.

#### **4.8) ANÁLISIS DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

Para una correcta interpretación de las obligaciones contenidas en el artículo 95 y cuyo análisis pormenorizado se hizo en párrafo anterior de este capítulo, la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 4088/231 de 10 de Agosto de 1999, fijó el sentido y alcance de esta disposición legal, expresando, “Ahora bien, para una correcta interpretación de las

obligaciones contenidas en el artículo 95 del Código del Trabajo, se hace necesario establecer el sentido y alcance de esta disposición legal, debiendo recurrirse para tal efecto a la regla interpretativa contenida en el inciso 1° del artículo 22 del Código Civil que regula el llamado "elemento lógico", conforme al cual "El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía".

En este sentido, el inciso primero del artículo 95 contempla la obligación del empleador de "proporcionar" a los trabajadores las condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento; en el inciso segundo la de "proporcionar" los alimentos; en el inciso tercero la de "proporcionar" los medios de movilización necesarios; y por último en el inciso cuarto se dispone que las obligaciones que establece este artículo no serán "compensables" en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.

De esta forma es posible advertir, como en el caso en comento, que nuestra ley laboral, en atención a las especiales características que reviste la prestación de los servicios a que se refiere esta norma, le impone al empleador la obligación de proporcionar a los trabajadores el alojamiento, los alimentos y los medios de movilización, agregando al efecto que esta obligación reviste la característica de no ser "compensable" en dinero.

Ahora bien, la recta interpretación del sentido y alcance del artículo 95 del Código del Trabajo, importa que la misma norma debe ser entendida

en el sentido que la obligación de "proporcionar" que pesa sobre el empleador también lo obliga a hacerse cargo de los costos que irroguen tales prestaciones.

A mayor abundamiento, podemos sostener que por una razón de equidad, siempre que las faenas se desarrollen en lugares apartados, que no permitan al trabajador acceder a su propio hogar con medios de locomoción públicos, el empleador tiene la obligación de disponer para sus trabajadores, a su cargo y costo, el alojamiento, el transporte y la alimentación; tal es el caso, por ejemplo, de las faenas mineras, en donde el empleador debe suministrar campamentos y transporte para acceder a la mina, ya que no existen medios públicos de locomoción, de igual forma debe dar los alimentos, ante la imposibilidad de los dependientes para acceder a ellos.

Como un ejemplo adicional, podemos decir que la misma razón de equidad se encuentra implícita a propósito de las normas sobre protección de la maternidad, particularmente en lo relacionado con la obligación del empleador de mantener salas cunas, en cuyo caso se ha dicho que "la expresión "mantenimiento de las salas cunas"... comprende la de cuidar y conservar las salas cunas en condiciones que permitan la permanencia, cuidado y atención de los menores, como asimismo, la de suministrar o proveer la alimentación que tales menores requieren durante el período en que permanecen en dichos establecimientos". (Ordinario N° 1.825-110, 20.04.93).

Asimismo, debemos decir que la conclusión a que hemos llegado al interpretar el artículo 95 del Código, está en plena concordancia con la regla in dubio pro operario, que es una emanación o manifestación del principio Protector del Derecho del Trabajo y en virtud de la cual ante la existencia de normas de sentido obscuro o confuso, se deberá preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.

Por último, siguiendo este orden de ideas el artículo 58 del Código del Trabajo, dispone:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

"El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención

médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".

De los preceptos legales transcritos se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado expresamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de los trabajadores, a saber: a) los impuestos que las graven; b) las cotizaciones de seguridad social; c) las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley; d) las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, y e) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Se establece, además, que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo del 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente, la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Pues bien, efectuado un análisis conjunto y armónico del artículo 58 es posible sostener, a juicio de esta Dirección, que las prestaciones contempladas en el artículo 95 del Código del Trabajo no se encuentran

contempladas dentro de los casos en que resulta lícito efectuar descuentos de la remuneración del trabajador, cuestión que nos lleva a concluir que resulta del todo improcedente e ilegal que el empleador pretenda descontar el costo de estas prestaciones de la remuneración del trabajador.

En consecuencia, sobre la base de los comentarios efectuados y de las disposiciones legales citadas, forzoso resulta concluir que el artículo 95 del Código del Trabajo le impone al empleador la obligación de proporcionar a los trabajadores de que se trata el alojamiento, los alimentos y los medios de movilización, debiendo asumir también los costos que irroguen tales prestaciones”.

#### **4.9) MUJERES TRABAJADORAS DE LA AGRICULTURA Y MUJERES TEMPORERAS**

Las mujeres cada día se van integrando mas a la vida laboral, lo que ha llevo a que organicen y luchen por el respeto de sus derechos y se les garantice una igualdad de condiciones. Esto no ha dejado fuera a la agricultura, que es un rubro que cada vez integra a un mayor número de mujeres a sus filas.

*“...porque somos personas, porque tenemos derechos humanos, porque debemos tener igualdad de oportunidades y porque aportamos de*

*manera importante a la riqueza de nuestro país, es que exigimos el respeto a nuestros derechos laborales".<sup>31</sup>*

El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) ha señalado que además de los derechos que le asisten como trabajadora, la mujer temporera tiene derechos especiales tales como:

- Alojamiento higiénico y adecuado.
- Condiciones higiénicas adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos que el empleador debe proporcionarle.
- Si entre el lugar de trabajo y el alojamiento hay más de tres kilómetros y no existen medios de transporte efectivos, el empleador tiene que facilitar y pagar los medios necesarios y seguros para todas las trabajadoras.<sup>32</sup>

A esto se suman los problemas de salud generados por la labor que desempeñan, los cuales se traducen en:

- Deficiencias nutricionales debido a la doble jornada de trabajo, los bajos salarios que reciben y las pocas posibilidades de acceder a una alimentación adecuada.
- Problemas psicológicos por la inestabilidad laboral.

---

<sup>31</sup> Muñoz, Alicia. Presidenta de ANAMURI (Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas). Primera Asamblea Nacional de Mujeres Asalariadas Agrícolas Temporeras de la Agroexportación. Agosto 2002.

<sup>32</sup> Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). <http://www.sernam.gov.cl>



- Excesivo agotamiento y malestares físicos por las posturas forzadas que les exige el trabajo y las condiciones ambientales en el cual se desenvuelven.

Sin embargo, es el exceso de plaguicidas y la falta de control en su uso, lo que ha causado serios trastornos que afectan en particular a la mujer y a sus hijos, ocasionando que estos niños nazcan con serias malformaciones físicas, tales como bebés acefálos. En este último caso se ha planteado la cuestión de si se debería llevar a término un embarazo con estas características, sin que hasta el momento se haya dado una solución al respecto, más aún si el aborto terapéutico, única causal de aborto impune, fue derogada en 1989 como uno de los últimos actos impuestos por el gobierno militar de Augusto Pinochet.<sup>33</sup>

“A partir de las reformas al Código del Trabajo de 1993, se incluye en el artículo N° 93 la definición de 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". Habitualmente, se entiende por trabajo temporal aquel que transcurre en un tiempo determinado y se lo puede definir por oposición a un trabajo de tiempo indefinido. De acuerdo con los diversos estudios realizados en el sector, la temporalidad promedio de los trabajadores del agro es de cuatro meses y la estimación del número de trabajadores

---

<sup>33</sup> Red de Información Jurídica. Derechos de la mujer.

estacionales en el agro, fluctúa entre los 250 mil y 400 mil, de los cuales más de 160 mil son mujeres”<sup>34</sup>

- **Sala Cunas**

Uno de los beneficios que otorga nuestro Código del Trabajo es la obligación del empleador de tener sala cuna cerca del establecimiento donde se desarrolla la actividad.

Art. 203. Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

---

<sup>34</sup> Dirección del Trabajo. <http://www.dt.gob.cl/1601/propertyvalue-22999.html>

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al Art. 188 establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

Art. 95 bis. Para dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203, empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar y mantener durante la respectiva temporada, uno o más servicios comunes de sala cuna.

La ley impone una doble obligación al empleador cuando tiene una trabajadora embarazada cuyo trabajo es perjudicial para su salud, cual es, por una parte, cambiarla de trabajo, y, por otra, no reducir sus remuneraciones producto del cambio. Que es lo que se puede dar en el caso que una trabajadora agrícola quedase embarazada y estuviera contratada para realizar una labor que exija un esfuerzo físico que pueda ser perjudicial para su salud y la de su hijo. Por lo tanto, el empleador debe seguir pagando a la dependiente las remuneraciones de que gozaba antes de que se produjera el referido cambio, incluyendo los pagos que se devengan cuando se cumplen ciertos requisitos que la dependiente no puede cumplir derivado del cambio de funciones que el empleador aplicó en cumplimiento del art. 202 del Código del Trabajo.

- **Pre y Post Natal**

De conformidad con lo establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo, la trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Este derecho no puede ser renunciado por la trabajadora por disposición expresa del legislador, quedando prohibido durante dichos períodos el trabajo de las

mujeres embarazadas y puérperas. Para acreditar el derecho al descanso maternal, sea el prenatal o el postnatal, la dependiente debe presentar la correspondiente licencia médica, debiendo el empleador tramitarla en la institución de salud que corresponda dentro del plazo de tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción del documento.<sup>35</sup>

Como conclusión podemos decir que la situación que presentan las mujeres temporeras en nuestro país se traduce en un problema que se ve acrecentado por las desigualdades que existen en las condiciones de trabajo y remuneraciones entre hombres y mujeres, que debe ser solucionado por el gobierno y en general por todas las partes involucradas.

#### **4.10) MENORES TRABAJADORES DE LA AGRICULTURA Y MENORES TEMPOREROS**

El trabajo de menores en Chile no es algo nuevo, que a pesar de ser un tema debatido y criticado internacionalmente, es una situación muy recurrente en nuestro país y que tiene preocupado al gobierno.

A pesar que Chile posee una de las tasas mas bajas de trabajo infantil en relación al resto de los países de Latinoamérica, la moneda espera terminar completamente con el flagelo.

---

<sup>35</sup>Dirección del Trabajo. <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/article-60107.html>

Según las cifras de la OIT, Chile posee la tasa más baja de trabajo infantil en América Latina con 196.000 menores.

Del ese total, según las cifras dadas a conocer por la OIT, 107.000 lo hacen en condiciones "inaceptables", que significa que carecen del derecho a la educación, al descanso y la recreación o que trabajan en minas, canteras y subterráneos.

Datos del Servicio Nacional de Menores (Sename), en tanto, indican que del total de los niños que trabajan en Chile, el 34 por ciento son niñas y el 66 por ciento restante varones.

En cuanto a las edades, el 74,1 por ciento tienen entre 15 y 18 años, de los cuales el 55,7 por ciento no asiste a la escuela. Mientras, el 34,1 por ciento cumple tareas laborales en situaciones consideradas peligrosas, ya sea por jornadas de más de ocho horas, trabajo nocturno, ausencia de seguridad y trabajos que impiden la asistencia al colegio.

Las cifras de Sename también señalan que el 19,8 por ciento de los menores que trabajan está involucrado en actividades ilícitas y el 26,1 por ciento está ligado al comercio sexual.

Según la OIT, entre 2000 y 2004 la cifra de menores que trabajó en el mundo disminuyó el 11 por ciento.

El Art. 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989. Entrada en vigor: 2 de septiembre de 1990, de conformidad con el artículo 49, señala que:<sup>36</sup>

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:
  - Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
  - Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
  - Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

---

<sup>36</sup> [www.sename.cl](http://www.sename.cl)

Las peores formas de trabajo infantil, de acuerdo al Convenio N° 182, están referidas a niños/as y adolescentes, menores de 18 años que son víctimas de explotación por los adultos, en actividades económicas que ocasionan daño a su desarrollo físico, psicológico y moral.<sup>37</sup> Si bien es cierto que en general estas actividades se relacionan principalmente con la explotación sexual de los menores, también se refiere a las actividades que puedan afectar el desarrollo físico de los menores, que podría incluirse el trabajo que se desarrolla en la agricultura, debido a las características y condiciones que se desarrolla.

El Gobierno chileno anunció su compromiso de erradicar el trabajo de los niños menores de 15 años de aquí al 2010 y que los adolescentes entre 15 y 18 años lo hagan con normas que los protejan.

"Queremos anunciar el inicio de la campaña que apunta a la erradicación definitiva del trabajo infantil, que intenta básicamente sensibilizar sobre las situaciones que se dan en el mundo respecto a niños y niñas que no debieran trabajar", dijo el Ministro del Trabajo de la época Osvaldo Andrade.<sup>38</sup>

El art. 13 del Código del Trabajo reconoce como menores de edad a las personas menores de dieciocho años, y que los menores entre 15 y 18 años podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar labores ligeras

---

<sup>37</sup> [www.sename.cl](http://www.sename.cl)

<sup>38</sup> Acto de Celebración del Día Mundial del Trabajo Infantil. Instaurado por la Organización Internacional del Trabajo. Junio, 2006.



que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o la madre. A falta de ellos, requerirán el permiso del abuelo o abuela paternos o maternos; si ellos faltan, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor. Si todos ellos faltan, la autorización provendrá del inspector del trabajo.

Previamente, los menores deberán haber acreditado que culminaron su educación básica y media o que están actualmente cursando cualquiera de éstas. Las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Lo mismo se aplicará respecto de los menores de 15 años en las situaciones en que se permite su contratación en espectáculos y actividades artísticas.

Los menores de 18 que actualmente cursen su educación básica o media, no podrán desarrollar labores por más de 20 horas semanales durante el periodo escolar. La iniciativa dispone que un reglamento determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de 18 años que impidan la celebración de contratos. Este listado se actualizará cada dos años, previo informe conjunto de la Superintendencia de Seguridad Social y la Dirección del Trabajo.

Los empleadores que contraten los servicios de menores de 18 años deberán registrar los contratos en la Inspección Comunal del Trabajo.

Art. 14. Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

En el mundo, más de 132 millones de personas entre 5 y 14 años trabajan en la agricultura. Ellos representan el 70% de todos los niños y niñas que trabajan en el mundo y constituyen un grupo muy vulnerable debido a los peligros que entraña esta actividad.

Estudios de la OIT han permitido establecer que muchos niños/as y adolescentes manipulan pesticidas; utilizan herramientas cortantes o maquinaria sin protección alguna. La jornada de los niños y niñas que trabajan en el sector rural suele empezar antes del amanecer y prolongarse por muchas horas bajo difíciles condiciones climáticas que afectan su salud. Muchos de ellos padecen problemas psicológicos producto del estrés ocasionado por la presión para cumplir con determinados cupos de producción.

En Chile, de acuerdo a los datos entregados en la Primera Encuesta Nacional de Actividades de Niños y Adolescentes” (OIT, INE, MINTRAB, 2003) se evidenció:

- Alrededor de 28 mil personas entre 5 y 17 años se desempeñan en faenas agrícolas, caza y pesca. Esto representa un 26% del total de niños, niñas y

adolescentes que trabajan para el mercado en condiciones inaceptables o peligrosas.

- En las zonas rurales, 4 de cada 5 de los niños, niñas y adolescentes que trabajan lo hacen en ocupaciones como recolección, siembra, venta de productos agrícolas y cuidado de animales, entre otras. Algunos incluso utilizan maquinaria pesada y operan balizas y tractores.
- Por razones climáticas y geográficas, el trabajo infantil y adolescente agropecuario es más extendido en las zonas centro y sur. Ambas reúnen a 25 mil niños, niñas y adolescentes trabajadores, representando el 89,8% de los que realizan estas actividades en todo el país.
- Trabajo agrícola de temporada: alrededor de 18 mil realizan este tipo labores durante sus vacaciones escolares, las que coinciden con los tiempos de recolección y cosecha.
- En general el trabajo agrícola de temporada es desarrollado por niños, en su mayoría hombres, de 5 a 14 años (12.678 niños, correspondientes al 70,5% de los involucrados en trabajo de temporada).
- Los adolescentes que realizan este tipo de actividad enfrentan condiciones aún más desfavorables. Los hombres siguen siendo mayoría, aunque también hay un porcentaje significativo de mujeres (73,2% versus 26,8%)
- Alrededor de un 60% de ellos debe trabajar largas jornadas, muchas veces, más de lo legalmente permitido, con las consecuencias físicas que

ello acarrea y la falta de tiempo para descansar y realizar actividades recreativas o de otro tipo.

- Por otra parte, de acuerdo a los datos entregados por el estudio “Niñas, niños y adolescentes: un trabajo invisible para el propio hogar” (OIT, 2006) de las 42 mil personas entre 5 y 17 años que realizan quehaceres para el propio hogar, más de 9 mil laboran en zonas rurales, desarrollando entre otros, actividades agrícolas de autoconsumo.

Enfrentar el trabajo de los niños, niñas y adolescentes, especialmente aquel que reviste peligros y riesgos para su educación, salud e integridad es una cuestión urgente.

Es por esto que en nuestro país, múltiples han sido las acciones tendientes a su erradicación, entre las que destacan:

- 1990: Chile suscribe la Convención de Derechos del Niño de Naciones Unidas
- 1996: Se constituye el Comité Nacional Asesor para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil
- 1999: Se ratifica convenio N°138 de la OIT sobre edad mínima para trabajar
- 2000: Compromiso de eliminar las peores formas de trabajo infantil (convenio N°182 de la OIT )
- 2000: Chile aumenta de 14 a 15 años la edad mínima legal para trabajar

- 2001: En marcha Plan de Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y Adolescente en Chile.
- 2003: La Constitución garantiza 12 años de educación obligatoria
- 2003: Comienza funcionamiento del Sistema de Registro de Peores Formas de Trabajo Infantil.
- 2004: Diagnóstico nacional sobre trabajo infantil y adolescente.
- 2005: Se incorpora al calendario escolar, el “Día Mundial contra el trabajo Infantil”, 12 de junio. Ese mismo año, se declara el 18 de mayo como Día nacional de lucha contra la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes (ambos por decreto presidencial).
- 2006: Gobierno se compromete a luchar por la erradicación del trabajo infantil en el país para el bicentenario patrio (2010). Se realiza un Balance del Plan de prevención y erradicación del trabajo infantil, período 2001-2005.
- 2007: Se promulga la Ley N ° 20.189 que adecua las disposiciones del Código del Trabajo de acuerdo a la reforma constitucional sobre la obligatoriedad de la educación media. Las modificaciones señalan que los menores de 18 años y mayores de 15 podrán celebrar contratos de trabajo previa acreditación de haber culminado la educación media o encontrarse cursando ésta o la educación básica y sólo podrán realizar labores que no dificulten su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.

Entre otros aspectos, se señala que los menores de 18 años y mayores de 15 podrán realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo y no podrán desarrollar labores por más de 30 horas semanales durante el período escolar. Se publica el resumen ejecutivo del Plan de Avance 2006-2010 aprobado por el Comité Técnico Nacional. Se firman convenios de colaboración entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y diversas instituciones públicas y privadas para prevenir y erradicar el trabajo infantil.<sup>39</sup>

En los jóvenes, menores de 18 años, la rama que concentra la segunda mayor proporción de trabajadores corresponde a la agricultura. Si se consideran las características de esos dos sectores, especialmente al predominio que en ellas tiene el trabajo de carácter temporal, se puede tener una idea clara de la situación especial que los trabajadores más jóvenes presentan en relación con su inserción laboral. No obstante, por no ser ésta una encuesta de empleo, no es posible concluir que la mayoría de los jóvenes ocupados se desempeña en la construcción y en la agricultura. Al respecto, es más bien que en las empresas de la muestra de la ENCLA 2006, fueron las empresas de la construcción y las de la agricultura las que concentraron la mayor proporción de jóvenes trabajadores que forman parte de las empresas del estudio.<sup>40</sup>

El Comité Técnico Nacional y los Comités regionales para la prevención y erradicación del trabajo infantil, que reúnen a organismos

---

<sup>39</sup>Ministerio del Trabajo. [http://www.mintrab.cl/programas\\_trabajo.php](http://www.mintrab.cl/programas_trabajo.php)

<sup>40</sup> Encuesta ENCLA 2006.

públicos y privados, son las instancias encargadas de coordinar las políticas para prevenir y erradicar el trabajo infantil en Chile.

Actualmente el Comité Técnico Nacional está integrado por 35 instituciones y su trabajo se orienta a implementar el Plan de avance 2006-2010 que se estructura sobre la base de 6 ejes que se articulan en torno al eje central de protección de niños, niñas y adolescentes trabajadores: articulación de políticas y planes de protección social y derechos de la familia, la infancia y adolescencia; trabajo infantil en sistemas locales de protección de la infancia; adecuación del marco jurídico normativo; priorización, focalización y sustentabilidad de los recursos públicos y privados; sensibilización de la ciudadanía y movilización del sector sindical y empresarial; y estudio, evaluación y cuenta pública de los resultados obtenidos.<sup>41</sup>

El gobierno en el último tiempo ha hecho todo lo posible para atenuar esta situación, por lo que se debe esperar que logre la meta auto impuesta de erradicar con el trabajo infantil el año 2010, o por lo menos reducirlo de manera que cada día sean menos los niños que tengan que ejercer labores que no le corresponden y que de una u otra forma van dañando su salud, principalmente los que desempeñan labores agrícolas.

---

<sup>41</sup>Ministerio del Trabajo. [http://www.mintrab.cl/programas\\_trabajo.php](http://www.mintrab.cl/programas_trabajo.php)

#### **4.11) SINDICATOS DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA**

Como a cualquier trabajador de nuestro país, a los trabajadores agrícolas de temporada la legislación laboral y la Constitución Política de la República les otorgan el derecho a formar sindicatos, no obstante que éstos sean trabajadores de carácter transitorio o eventuales, y que lleven a cabo la prestación de sus servicios personales sólo unos meses al año, o en períodos intermitentes. Es el artículo 216, letra d, del Código del Trabajo, que faculta la constitución de organizaciones sindicales, las que adquieren su denominación dependiendo del tipo de trabajadores que se afilien a ellas, considerando entre éstas a los “Sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios”, definiéndolos como aquellos sindicatos constituidos por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Tratándose de los trabajadores agrícolas de temporada, que el inciso 4º del artículo 221 del Código define como aquellos trabajadores que constituyen un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, en su calidad de trabajadores constituyentes, es la propia legislación laboral la que le otorga el goce de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva del sindicato y hasta el día siguiente de esta misma asamblea, con una duración máxima de 15 días. No obstante lo anterior, el fuero de estos trabajadores, como lo dispone el inciso final del artículo 243 del Código, les protege únicamente



durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato de trabajo agrícola, en este caso por la temporada en la que prestará sus servicios personales, no requiriéndose en consecuencia solicitar su desafuero, cuando su contrato individual expire dentro de los plazos indicados anteriormente. De la mismo fuero gozarán los trabajadores que se postulen como directores sindicales de la manera que lo prescribe el artículo 237, así lo dispone el artículo siguiente agregando que el goce de este fuero les corresponde desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que debe realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación debe realizarse en el plazo máximo de quince días el que se cuenta desde el día en que se realiza la elección. Pero en el caso de que la elección se postergare, de igual manera el fuero cesará en la fecha en que aquélla debió celebrarse.

En el caso de que se renueve parcialmente el directorio del sindicato de trabajadores agrícolas de temporada se les aplicará también lo que prescribe la norma del mismo artículo 238.

Agrega la misma norma que en una misma empresa, en el caso específico, tratándose de una misma empresa agrícola, los trabajadores podrán gozar de este fuero laboral, sólo dos veces al año durante cada año calendario.

Cabe hacer presente que las comunicaciones que deben realizar por escrito el directorio en ejercicio del respectivo sindicato, tanto al empleador o empleadores como a la respectiva Inspección del Trabajo, son de carácter copulativo, es decir, es obligatorio que ambas se realicen. Sin perjuicio de

lo anterior, el criterio de la Dirección del Trabajo ha sido aceptar el sólo envío de la comunicación a la Inspección del Trabajo.

#### **4.12) NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA**

Para ilustrar el derecho que le otorga la legislación laboral a los trabajadores agrícolas de temporada para negociar colectivamente con sus empleadores el artículo 314 bis A del Código del Trabajo dispone, “El sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, tendrá la facultad de presentar a el o a los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo al que deberán dar respuesta dentro del plazo de 15 días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio.

Si la respuesta antes indicada no se verifica, la Inspección del Trabajo a solicitud del sindicato, podrá apercibirlo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de la sanción prevista en el artículo 477. La respuesta negativa del empleador, sólo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.

La negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada”.

El contenido de el Convenio Colectivo que se pactará entre trabajadores agrícolas de temporada y el o los empleadores está

desarrollado por la legislación laboral en el artículo 314 bis B del Código que estipula, “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.

Será también objeto especial de esta negociación:

- 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.

Podrá también, si lo acordaren las partes, pactarse la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las estipulaciones de estos convenios, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia con quienes se encuentren afiliados al sindicato y tendrán el plazo de duración que le fijen las partes, que no podrá ser inferior a la respectiva temporada”.

Sin embargo, es la misma ley que faculta a estos trabajadores a suscribir convenios colectivos con sus empleadores, la que prescribe en su artículo 314 bis C, que esta negociación no se sujetará a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada y que no

existirán los derechos, prerrogativas y obligaciones que el Código señala para estas negociaciones.

No obstante lo anterior, también recibirán el nombre de convenios colectivos, porque así lo prescribe la ley, y tendrán los mismo efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales para los convenios colectivos que contempla el artículo 351 del mismo Código.

## **CONCLUSIÓN**

Esta memoria hace un análisis de las normas que regulan a los trabajadores agrícolas, comenzamos con un resumen de las situaciones que envuelven a estas personas, luego un análisis de los contratos en general y los distintos tipos que existen en nuestra legislación, para finalmente enfocarnos en el tema principal, que son los contratos de trabajadores agrícolas.

Este tipo de contrato es de gran importancia en un país como Chile, siendo la agricultura una de las actividades económicas más significativas y cuya fuerza de trabajo abarca un porcentaje importante de las personas que viven en los sectores rurales de esta larga y angosta franja de tierra. El desarrollo de esta actividad es de vital importancia para todos los habitantes de nuestro país, ya que nos permite auto abastecernos de parte importante de los productos de la tierra que consumimos, contribuyendo a su vez, con las arcas fiscales, con las exportaciones de productos como manzanas, duraznos, uvas, paltas entre otros, sirviendo de base, además, para la fabricación de otros productos exportables como el aceite de oliva, vinos, etc.

Desde la creación de las primeras normas de protección a los trabajadores hasta el día de hoy han existido grandes e importantes cambios, siendo así una de las evoluciones legales más importantes para nuestro país. Esto ha contribuido a que cada vez, más trabajadores agrícolas

con trabajo estable tengan contrato, dándoles seguridad económica a ellos y a sus familias, lo que conlleva al otorgamiento de beneficios como salud y previsión social así como cualquier otro empleado del país.

También ha favorecido a las mejoras de las condiciones de trabajo y para atenuar las complicaciones que suman los factores externos que afectan a esta tipo de trabajo, como las inclemencias climáticas, los tipos de tierra, la duración de las cosechas, la disponibilidad de agua para el riego, la ubicación de los asentamientos de trabajos, entre otros.

Como se vio en el análisis de esta Memoria, existe un contrato de un grupo determinado de este tipo de trabajadores que es el celebrado entre los denominados trabajadores “Temporeros” y su empleador, que en general son poseedores de porciones de tierra, en las cuales se producen variados productos naturales, dependiendo de la ubicación geográfica y la época del año.

Luego de esta investigación de normas y su respectiva aplicación, podemos decir, que a pesar de que en los últimos gobiernos ha habido una mayor preocupación por el respeto de las mismas, no ha sido suficiente, ya que son la minoría de los empleadores los que cumplen con estos tipos de contratos, dejando así a los trabajadores de temporada en una considerable indefensión, que es consecuencia de una gran vulneración de sus derechos.

A pesar de reconocer que el Estado ha establecido determinadas medidas de fiscalización que han ayudado en algo a mejorar esta situación, éstas no han sido suficientes, y que sumado al bajo interés de los empleadores en regularizarla, tenemos como resultado un grupo de chilenos que **viaja por distintas partes de nuestro país sin la protección necesaria que se les debería entregar.**

Pero también encontramos problemas más puntuales, que son de nuestra preocupación:

- Existe una gran cantidad de menores de edad que realizando esta clase de trabajo sufren daños y desmedro a su salud, considerando además el aumento de los niveles de deserción escolar, cuya consecuencia a largo plazo equivale al alto índice de vulnerabilidad al que estarán expuestos en el desarrollo de su vida. De acuerdo a nuestra investigación, éste no es sólo un problema de nuestro país, sino que es debate importante a nivel mundial.
- Falta de fiscalización o fiscalización insuficiente en las formas y cuidados en el manejo de productos potencialmente peligrosos para las personas que los manipulan y que tienen algún contacto con ellos, estamos hablando de plaguicidas y fertilizantes.

El trabajador a pesar de poder conocer las condiciones básicas de seguridad para la utilización de éstos productos tóxicos, en la práctica cree que no las puede hacer exigibles, porque al intentarlo piensan que van a perder su única fuente de trabajo durante una temporada, y

excluyendo toda posibilidad que tengan de recurrir a los Tribunales de Justicia, ya sea por el costo económico (por el traslado del campo a la ciudad) o por considerarlo una pérdida de tiempo, ya que creen que todos los juicios son de larga duración.

Finamente hay que considerar que muchos de estos hombres y mujeres tienen niveles de educación muy precarios y que por lo mismo es difícil que conozcan los procesos e instituciones a los que pueden recurrir para hacer valer sus derechos.

- Debido a las características que este trabajo posee, es decir, que es una actividad de temporada en donde los trabajadores tienen que desplazarse a distintas provincias y regiones, hace que sea difícil la formación de organizaciones potentes que velen por el resguardo de los derechos de estas personas, que sean capaces de realizar proyectos importantes que vayan en su ayuda, que contribuyan a enseñar e instruir a estos trabajadores para que conozcan las instancias donde recurrir para exigir sus derechos laborales.

Como es sabido, los sindicatos y las organizaciones sindicales van en directo beneficio de los trabajadores, actuando como organismos mediadores en la búsqueda de soluciones a los diversos problemas. Sin embargo, en Chile, hasta el día de hoy, son insuficientes y no funcionan como corresponde.



A pesar de todos estos problemas que no son parte del contrato mismo, sino que comprenden la esfera de aquellos temas que carecen de normas específicas que otorguen una protección real al trabajador, esta fuerza laboral contaría con una garantía básica que ya se encuentra reglamentada para el resto de los trabajadores de nuestro país.

## BIBLIOGRAFÍA

- HUMERES NOGUER, HECTOR. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Jurídica de Chile.
- THAYER ARTEAGA, WILLIAM; NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO. Manual de Derecho Del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile.
- Código del Trabajo , actualizado.
- THAYER ARTEAGA, WILLIAM. Texto y Comentario del Código del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. 1º Edición. Año 2002.
- THAYER ARTEAGA, WILLIAM. Ensayo “Orígenes, Evolución y Perspectivas del Derecho Laboral Chileno”.

### Memorias

- LARA PIEDRA, GABRIELA. El Trabajador Agrícola Temporero ante el Derecho Laboral Chileno. Universidad Central. Chile.2000.
- JARA CABRERA, JUAN MIGUEL; SANDOVAL CONTRERAS, JUAN FRANCISCO. El Régimen Jurídico aplicable a los Trabajadores Agrícolas Chilenos. Universidad de Chile. Chile. 2001.
- RODRIGUEZ VASQUEZ, PATRICIA; PINO MOLINA, JORGE. Análisis Histórico, Legal y Jurisprudencial del Contrato de Trabajo Agrícola. Universidad Central. Chile.
- DELLAROSSA PARRA, BETZAVIA. Régimen Jurídico Laboral del Trabajador Agrícola. Universidad de Concepción. Chile.1997.

- CALQUIN PAVEZ, LORENA IVONNE. Análisis del Contrato de Trabajo Agrícola de Temporada en el Código del Trabajo. Universidad de Chile. Chile. 2006.
- RIOS CARRASCO, JUAN ALEJANDRO. “Sindicalismo”. Universidad de Concepción. Chile. 1984.
- MENCHACA PINOCHET, JORGE. El Derecho Colectivo del Trabajo Chileno después del 11 de Septiembre de 1973. Universidad de Concepción. Chile. 1976.

Otras fuentes:

- Boletines Oficiales de la Dirección del Trabajo.
- Dictámenes Ordinarios de la Dirección del Trabajo.
- Consultor Práctico Laboral y Seguridad Social. Nadal Serri, Daniel, Director. N° 20, Mayo de 2007. Editorial PuntoLex S.A.
- Mengod Gimeno, Rosa María y Gutiérrez, Rosa. “Regulación Jurídico-Positiva de las Remuneraciones. Jurisprudencia”. Apuntes de la Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2002.
- Palomo Vélez, Rodrigo. Contrato de Trabajo. Apunte N° 4 Cátedra de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho, Universidad de Talca. 2006.
- Campos Quiroga, Jaime. “Una Política de Estado para la Agricultura Chilena, Período 2000-2010”. Informe Mesa Agrícola. Junio, 2000.
- Canales N, Patricia. “Los Trabajadores Agrícolas en la Legislación

- Chilena”. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones. Santiago de Chile. Mayo. 2000.
- INDAP, Evolución Reciente de la Agricultura Chilena y Políticas Agrícolas. 2004.
  - Enfoque Estadístico VII Censo Nacional Agropecuario y Forestal, Noviembre 2007. [www.ine.cl](http://www.ine.cl)
  - Serie Análisis de Resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2006) N°1 Situación de Pobreza en Chile, Junio 2007. [www.mideplan.cl](http://www.mideplan.cl)
  - Seminario Igualdad de Oportunidades. Tomé, 6 de Octubre de 2006. [www.minagri.gob.cl](http://www.minagri.gob.cl)
  - Decreto Supremo N° 745, del Ministerio de Salud, de 1993.
  - Decreto Supremo N° 20, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, de 2001.
  - Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, de 1999.
  - [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl) . “Ley de Subcontratación: por relaciones laborales más justas”. 15 de Enero de 2007.
  - Muñoz, Alicia. Presidenta de ANAMURI (Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas). Primera Asamblea Nacional de Mujeres Asalariadas Agrícolas Temporeras de la Agroexportación. Agosto 2002.
  - Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).[www.sernam.gov.cl](http://www.sernam.gov.cl).
  - Red de Información Jurídica. Derechos de la mujer.
  - Dirección del Trabajo. [www.dt.gob.cl/1601/propertyvalue-22999.html](http://www.dt.gob.cl/1601/propertyvalue-22999.html)
  - Dirección del Trabajo. [www.dt.gob.cl/consultas/1613/article-60107.html](http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/article-60107.html)

- Acto de Celebración del Día Mundial del Trabajo Infantil. Instaurado por la Organización Internacional del Trabajo. Junio, 2006.
- [www.sename.cl](http://www.sename.cl)
- Ministerio del Trabajo. [www.mintrab.cl/programas\\_trabajo.php](http://www.mintrab.cl/programas_trabajo.php).
- Encuesta ENCLA 2006.