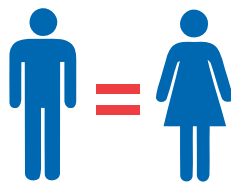


AGRO GÉNERO



JULIO 2012
EDICIÓN Nº

2

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA AGRICULTURA

OFICINA DE ESTUDIOS Y POLÍTICAS AGRARIAS

EDITORIAL

Siguiendo con nuestro objetivo de entregar más y mejor información sobre temas de interés para los trabajadores y trabajadoras del sector silvoagropecuario y considerando el comienzo de la **nueva temporada agrícola frutícola 2012-2013 que se inicia el 1° de septiembre de 2012**, en este número entregamos datos útiles sobre el trabajo agrícola de temporada y sobre el bono mujer trabajadora recientemente dado a conocer por el Ejecutivo.

“Abrir las puertas del mundo del trabajo para las mujeres de Chile, es uno de los objetivos más importantes de este Gobierno. La mujer, sin duda, tiene mucho que aportar en la sociedad, siendo su integración un requisito para alcanzar el auténtico desarrollo de nuestro país”.

Evelyn Matthei.
Ministra del Trabajo y Previsión Social

TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA

La agricultura y la producción forestal se caracteriza por contratar mano de obra por temporada, por tal razón, en este nuevo número de Agrogénero entregamos información útil sobre el contrato de temporada para todos los trabajadores y trabajadoras del sector silvoagropecuario.

El trabajador(a) agrícola de temporada es aquel que desempeña faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura, y en aserraderos y plantas de explotación de maderas y otras afines. Sin importar en qué trabajo, cómo le paguen o cuánto dure la faena, el trabajador(a) de temporada deberá contar siempre con un contrato de trabajo por escrito en el que se señale lugar y fecha del contrato, se individualice a las partes, se estipulen las funciones, la jornada laboral, la remuneración y el tiempo que prestará servicios el trabajador(a). Este contrato sólo puede ser modificado por acuerdo de las partes.

El contrato de trabajo garantiza: previsión y atención de salud en caso de enfermedad, embarazo, accidente del trabajo y enfermedades profesionales y la incorporación automática al seguro de cesantía.

Sobre las remuneraciones, el empleador(a) no puede pactar una suma inferior al Ingreso Mínimo Mensual, a excepción de los menores entre 15 y 18 años que tengan autorización de su representante legal. La remuneración debe pagarse de acuerdo a lo pactado: día, semana, quincena o mes. No podrá pasar de un mes. Cabe señalar que los trabajadores(as) que pacten un sueldo base mensual y remuneraciones variables, tienen también derecho a semana corrida, la que se calculará exclusivamente sobre las remuneraciones variables.

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

Los trabajadores(as) agrícolas temporales tienen derecho a alojamiento, comedor y movilización segura.

Por su parte, las trabajadoras agrícolas de temporada tiene derecho a un descanso maternal de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, más un permiso postnatal parental de 12 ó 18 semanas, dependiendo si hace uso del mismo a tiempo completo o por la mitad de su jornada. A su vez, el fuero maternal, rige durante el embarazo y hasta un año después de terminado el descanso maternal posnatal. Durante ese tiempo la temporera no puede ser despedida, sin previo desafuero.

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

El empleador(a) deberá entregar gratuitamente los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo –entre otros la vestimenta adecuada a la labor y protector solar–. También está obligado(a) a mantener y proporcionar agua potable para el consumo de sus trabajadores(as). Asimismo, deberá afiliar a los trabajadores(as) a una mutual o al Instituto de Seguridad Laboral (ISL).



ODEPA
Ministerio de
Agricultura

Gobierno de Chile



CONTACTO SIAC
800 390 300

Sistema Integral de Información
y Atención Ciudadana

INFORMATIVO PRODUCIDO Y EDITADO POR ODEPA | TEATINOS 40 | PISO 8 |
SANTIAGO DE CHILE | FONO CONSULTA: 800 390 300
FONO MESA CENTRAL:(56-2) 3973000 | odep@odepa.gob.cl

“Se autoriza la reproducción total o parcial de la información citando la fuente (Odepa)”.



Cuidemos nuestro planeta



www.odepa.gob.cl

Postnatal para temporeras

A contar del 1º de enero de 2013, más de 118.000 mujeres que se desempeñan en la agricultura como temporeras, podrán acceder al posnatal de seis meses. Por tal razón, es necesario que ellas conozcan cómo y cuándo podrán acceder a este beneficio que fomenta la maternidad y la relación del hijo(a) con sus padres durante la lactancia.

Según el artículo 3º de la Ley de Postnatal Parental N° 20.545, promulgada el 6 de octubre de 2011, a contar del 1º de enero del 2013, tendrán derecho a percibir el subsidio establecido en este artículo, las mujeres que, a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- Registrar doce o más meses de afiliación previsional, con anterioridad al inicio del embarazo.
- Registrar 8 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos 24 meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.

- Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a pagarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Durante las doce últimas semanas de goce del subsidio, las beneficiarias podrán trabajar sin perder el beneficio del presente artículo.

Cuando la madre temporera haga uso de su posnatal y no esté trabajando, recibirá un subsidio que se calculará promediando su renta en los últimos 24 meses, aunque con un piso garantizado de medio ingreso mínimo mensual. Para las temporeras que estén laborando al momento de hacer uso de su posnatal, el subsidio se calculará como para cualquier otra madre trabajadora, es decir, un promedio de las remuneraciones o rentas obtenidas antes del embarazo, que se compara con el promedio obtenido los 3 meses antes de irse de prenatal, siempre con un piso garantizado de medio ingreso mínimo mensual.

Más información en www.sernameg.cl

¿Sabía usted que...?

Los trabajadores(as) agrícolas de temporada tienen derecho a previsión social.

Todo trabajador(a) debe exigir el pago de sus cotizaciones previsionales, por todo el tiempo que dure la relación laboral. Las cotizaciones previsionales son los aportes obligatorios en dinero que se descuentan de la remuneración del trabajador, para financiar las prestaciones o beneficios de salud y de jubilación.

Las cotizaciones previsionales otorgan los siguientes beneficios específicos:

- Pensiones de vejez para la mujer cuando cumple 60 años y para el varón que cumple 65 años y un periodo mínimo de 10 años de cotización en AFP o INP.
- Atención de salud e indemnización de perjuicios por accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- Sobrevivencia e invalidez que no tenga por causa ni sea con ocasión del trabajo.
- Asignación familiar.
- Pensión de orfandad.
- Subsidio de cesantía.

Nuevo bono al trabajo de la mujer

¿Qué es el Bono al Trabajo de la Mujer?

Es un beneficio para las trabajadoras dependientes e independientes que les permitirá aumentar sus ingresos además de apoyar a quienes las contratan. Consiste en un aporte monetario que será pagado directamente a las mujeres trabajadoras que hayan postulado y que cumplan los requisitos de acceso y a sus empleadores(as). El monto del beneficio dependerá de la renta de la trabajadora y se pagará sólo si las cotizaciones previsionales se encuentran pagadas.

¿A quién está dirigido?

El Bono al Trabajo de la Mujer está dirigido a trabajadoras, dependientes o independientes, entre 25 y 60 años de edad que pertenezcan al 30% más vulnerable de la población.

¿Cuáles son los requisitos para acceder al Bono al Trabajo de la Mujer?

- Tener entre 25 y menos de 60 años de edad.
- Pertenecer al 30% más pobre de la población.
- Acreditar renta bruta inferior a \$300.000 en promedio mensual.
- Tener al día el pago de sus cotizaciones obligatorias.
- Tener Ficha de Protección Social.
- No recibir el Subsidio al Empleo Joven ni pertenecer a ningún otro programa estatal de generación de empleo.

¿Cuáles son los montos del Bono al Trabajo de la Mujer?

El monto del bono dependerá de los ingresos de la trabajadora, y puede llegar hasta los \$34.000.

¿Cómo se paga el Bono al Trabajo de la Mujer?

El pago al empleador(a) será siempre mensual y a la trabajadora será, por regla general, anual, realizándose durante el segundo semestre del año siguiente de aquel en que se percibieron las remuneraciones y/o rentas del trabajo. En ambos casos, se efectuará por el medio que indique el empleador(a) o trabajadora al momento de completar la solicitud, ya sea en efectivo o depósito en cuenta bancaria. La trabajadora dependiente podrá solicitar anticipos mensuales al momento de presentar su solicitud.

¿Cuánto dura el Bono al Trabajo de la Mujer?

El beneficio para la trabajadora dura 4 años continuos a partir del mes de presentación de la solicitud.

¿Cómo postular al Bono al Trabajo de la Mujer?

Las postulaciones están abiertas todo el año y se realizan a través de la página <https://sence.gob.cl/personas/bono-al-trabajo-de-la-mujer>