

AM 90/19729

Top
BENEFICIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO QUE EL SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES TEMPOREROS Y PERMANENTES DE SANTA MARIA PLANTEA EN LA TEMPORADA 1990.

Archivo

Nuestra comuna de Santa Maria se caracteriza por estar dedicada casi exclusivamente a la produccion de fruta de exportacion, principalmente uvas, lo que concentra el trabajo en los meses de octubre a abril. En los meses restantes, la mayoria de los trabajadores nos encontramos cesantes y apilastados por los problemas del hambre, la desnutricion infantil y todas sus consecuencias en las familias. Por tanto, el desempleo de otoño e invierno es uno de los principales problemas que debemos enfrentar.

Otro grave problema son las condiciones de trabajo y remuneracion existentes en las distintas faenas de la fruta:

- Bajos sueldos en el huerto.
- Trabajo intensivo y largas e ilegales jornadas en el packing.
- Despidos arbitrarios e injustificados.
- Abuso del contrato a plazo fijo y por faena.
- Falta de proteccion y subsidio a la mujer embarazada.
- Incumplimiento de las diversas normas laborales y previsionales.
- Rechazo a la organizacion sindical y a toda forma de negociacion colectiva.

A estos problemas se suman las graves deficiencias en los sistemas de salud, prevision, vivienda y educacion que nos castigan con especial fuerza.

Por ello, los siguientes planteamientos y proposiciones tienen la urgencia y fuerza de quienes hemos sufrido durante largo tiempo la postergacion y el olvido. Pero tienen tambien la seriedad y responsabilidad de quienes comprendemos que no cambiara todo de la noche a la mañana, que nos queda un largo camino por recorrer y que debemos contribuir con nuestro esfuerzo y sacrificio para que estas metas se hagan realidad.

1. Sueldos y Tratos:

- Personal que trabaja al dia: \$ 1.500 liquidos.
- Personal que trabaja a trato:
 - Embaladora \$ 15 liquidos por caja.
 - Limpiadora \$ 35 liquidos por caja.
 - Seleccionadora: \$ 10 liquidos por caja.
- Bono de produccion:
 - Personal de packing \$ 5.000 liquidos mensuales cuando se cumple con una produccion individual promedio diaria

de 34 cajas.

Personal de huerto \$ 150 liquidos por día

2. Condiciones de Trabajo:

- Contrato de trabajo: Por faena desde que el trabajador inicie sus labores hasta el fin de la cosecha.
- Jornada de Trabajo: 8 horas diarias en huerto y packing. Un máximo de dos horas extraordinarias por día, pagadas con un 50% de recargo sobre el sueldo si está al día y sobre el trato si trabaja con este sistema. Horas extras trabajadas en días domingos y festivos y de noche deben ser pagadas con un 100% de recargo.
- Guardería pagada por la empresa para hijos menores de 10 años. Programas de verano gratuitos en escuelas para niños entre 10 y 14 años.
- Protección a la mujer: Respeto del fuero maternal. No asignación de trabajos pesados a la mujer en general ni a la embarazada en particular. Pago del subsidio maternal tomando como base de cálculo los tres últimos meses inmediatamente anteriores a la licencia o la remuneración pactada si no alcanza a completar el trimestre.
- Protección a los menores: Trabajo adecuado a los menores y lejos de pesticidas y otros productos.
- Protección a la dignidad del Trabajo: Trato respetuoso de los jefes a trabajadores. No a la revisión de los trabajadores, sus casilleros o cosas personales.
- Protección al Sindicato. Respeto al fuero sindical y sindicato.
- Condiciones de higiene. Baños decentes y comedores en huertos y packing. Agua potable en huertos.

3. Beneficios :

- Movilización: \$ 60 diarios o recorridos de acercamiento.
- Comida: Almuerzo en huerto y comida en packing pagados por empresa.
- Alojamiento gratuito para temporeros de otras zonas, organizado y pagado por empresas.

4. Salud laboral :

- Pesticidas y quimicos: Información sobre riesgos y

medidas de seguridad necesarias para el uso de pesticidas y otros productos químicos. Entrega de los elementos de protección que correspondan.

- Accidentes: Asegurar condiciones de seguridad y elementos de protección para evitar accidentes. Atención de primeros auxilios en empresa. Atención a través de mutuales en caso de accidente o enfermedad profesional.
- Comites paritarios: Formación de comités paritarios en cada empresa. Protección legal y formación para los representantes de los trabajadores.

5. Vivienda:

- Que el pago de dividendos no se haga en Unidades de Fomento y que tengan como tope máximo el 15% del ingreso familiar.

6. Previsión:

#^\
Atención de Salud: que en los periodos de otoño o invierno se atienda a los trabajadores y sus familiares, gratuitamente a la presentación de su último finiquito.

- Asignación familiar: que se eleve la asignación familiar por carga a \$ 1.100.
- Leche: que se entreguen 2 kgs de leche entera mensual a la mujer embarazada, 3 kgs de leche entera mensual por hijo menor de 1 año y 2 kgs de leche entera mensual por hijo entre 1 y 10 años.

7. Educación:

- Que se suban las becas presidenciales y se cumpla con los plazos para su pago.
- Escuela de formación de dirigentes con financiamiento por un Fondo Nacional con aporte de trabajadores y empresarios.

8. Trabajo:

- Creación de fuentes de trabajo de invierno con aporte de empresarios, Estado y comunidad.

Algunos de estos problemas deben ser resueltos directamente con los empresarios, para lo cual planteamos que existan instancias consagradas por la Ley, para que a nivel de cada comuna, conversemos y acordemos con los empresarios el tarifado de tratos, sueldos y otros beneficios o condiciones mínimas para todos los trabajadores de la fruta. Estas negociaciones, por las características de estas labores, deben realizarse en los meses

de octubre y enero de cada año. Es decir, al comienzo del raleo y la cosecha respectivamente.

Si esto se logra, si somos escuchados y respetados por los empresarios y si se cumple con los acuerdos tomados en estas negociaciones, estamos seguros de que no habrá nunca conflictos laborales ni paros en la fruta. Pero, si no somos escuchados por los empresarios, si no podemos negociar las condiciones mínimas de trabajo y sueldos y si no se cumple con las leyes laborales y previsionales, tenemos el legítimo derecho a presionar, a paralizar labores para lograrlo, como espontáneamente se ha hecho en numerosas empresas de la zona. La Ley se vería superada por los hechos si no contempla esta realidad. En todo caso, pueden establecerse mecanismos de conciliación obligatoria para evitar paralizaciones que superen las 12 horas de trabajo.

Para que esto no ocurra es fundamental también ampliar y fortalecer la capacidad de fiscalización de la Dirección del Trabajo y del Departamento de Salud del Ambiente sobre las empresas de la zona. Como no ignoramos las limitaciones presupuestarias que amarran al futuro gobierno democrático, proponemos que se capacite, prepare y designe como fiscalizadores voluntarios y sin sueldo a personas propuestas por las organizaciones sindicales, con atribuciones para acceder a las empresas, revisar toda la documentación necesaria, establecer la existencia de infracciones a las disposiciones legales y comunicar ese hecho a las inspecciones del trabajo para su sanción.

Otros puntos propuestos por nosotros requieren de cambios en la legislación vigente o de acciones que deben ser iniciadas por el futuro gobierno. Sabemos que estos cambios no serán fáciles y manifestamos desde ya nuestra disposición de apoyar y colaborar con todo paso que se dé en tal sentido.

Santa María, Enero 1990.