

DERECHOS DEL TRABAJADOR FORESTAL

Contrato de Trabajo

Todos los trabajadores deben estar sujetos a un contrato individual de trabajo y éste debe constar por escrito y estar firmado por empleador y trabajador. El trabajador debe contar con una copia del contrato de trabajo firmado.

Remuneración y Gratificación:

Ningún trabajador puede tener un sueldo base mensual inferior al monto del ingreso mínimo mensual.

En los casos de contratos por plazos inferiores a un mes, deberá pagarse, al menos la proporción correspondiente al referido ingreso mínimo mensual.

El empleador deberá pagar a los trabajadores todas las remuneraciones y demás beneficios convenidos en el contrato individual o colectivo.

También deberán pagarse las gratificaciones legales, cuando procedan, de acuerdo con la ley. Si las gratificaciones están convenidas en el contrato, se deberá pagar lo convenido.

Con todo, ningún trabajador podrá estar afecto a una remuneración mensual inferior al ingreso mínimo mensual vigente aumentado en un 25%. Este recargo podrá ser imputado a la gratificación legal anual.

La remuneración deberá pagarse en la forma estipulada en el respectivo contrato individual de trabajo y precisamente en la fecha pactada en tal instrumento. El sueldo podrá convenirse por día, semana, quincena o mes. El período de pago del sueldo no podrá pasar de un mes.

Las remuneraciones de origen legal deben pagarse en la fecha que la misma ley señala.

Conjuntamente con el pago el empleador deberá entregar al trabajador una liquidación que detalle los ingresos y los descuentos, así como la forma cómo se determinaron unos y otros.

Si el trabajador tiene derecho a remuneraciones variables en base a producción (bonos) las empresas empleadoras deberán publicar mensualmente y en un lugar de fácil acceso para todos los trabajadores, la información de producción con Forestal Mininco, que haya servido de base para el cálculo de estos valores.

El empleador no podrá descontar de las remuneraciones del trabajador herramientas perdidas o producción dañada, sin autorización del trabajador o sentencia judicial que así lo permita.

Jornada

En ningún caso la jornada ordinaria puede exceder de 10 horas por día.

La jornada ordinaria no podrá exceder de 45 horas semanales.

La jornada ordinaria semanal se distribuirá en no menos de 5 y no más de 6 días.

Es posible pactar por escrito el cumplimiento de hasta 2 horas extraordinarias diarias cuando sea necesario en la faena y, siempre que no perjudique la salud del trabajador. La vigencia de este pacto no puede superar los 3 meses, pudiendo ser renovado por escrito.

Cuando la faena se ubique en lugares apartados de centros urbanos podrá pactarse una jornada bisemanal sujeto a cumplimiento de las normas legales al efecto. En este caso, el trabajador tendrá derecho a descansar tantos días como domingos y festivos hubieren en el período de dos semanas, más un día de descanso adicional.

Cuando las labores 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, las empresas podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo domingos y festivos. Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios. En todo caso, el trabajador tendrá derecho a descanso efectivo en, al menos, dos días domingos en cada mes calendario. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

Los conductores de camión inter urbano se rigen por otras reglas de jornada.

Descanso y feriado.

La jornada diaria se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas al menos 30 minutos para colación. El trabajador tendrá derecho al descanso semanal establecido en conformidad a la ley, de acuerdo a la distribución de su jornada.

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra.

El derecho a feriado efectivo también beneficia a los trabajadores con contrato por faena que cumplan 12 meses de trabajo continuo o discontinuo en un período total de 15 meses.

Para efectos de feriado los días sábados, domingos y festivos será inhábiles.

Derechos Fundamentales

La empresa reconoce, ampara y fomenta el respeto, cumplimiento, protección y debido resguardo a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Se garantiza el debido respeto a la mujer y al derecho a la maternidad.

Libertad de organización

Los trabajadores tienen el derecho a constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Asimismo, dichas organizaciones o grupos de trabajadores pueden negociar con su empleador, cumpliendo los requisitos y formalidades que señale la ley al respecto.

Reclamos

Los trabajadores que tengan dudas respecto al cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de su empleador, preferentemente deberán tratar de resolverlas con su empleador y posteriormente, en caso de no llegar a un acuerdo, con la Inspección del Trabajo más cercana.

Deberá existir en cada empresa una persona responsable de atender los reclamos de los trabajadores.

Los trabajadores deberán conocer el procedimiento en que pueden plantear reclamos en su empresa y quién es la persona responsable de atender estos temas.

Los reclamos deberán ser atendidos en un tiempo prudente, acorde al tema planteado.

Seguridad e higiene en el trabajo

El empleador debe adoptar todas las medidas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

El empleador debe señalar los riesgos y las medidas de prevención que se deben adoptar en el trabajo.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente los Elementos de Protección Personal acorde con los riesgos existentes en la labor y las especificaciones de Forestal Mininco.

Toda faena con más de 25 trabajadores deberá contar con un comité paritario, sin perjuicio de los comités paritarios de faena a los que pertenezca.

El empleador deberá mantener condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, en el caso del trabajador de temporada, salvo que éste pueda alojar en su casa o en un lugar de alojamiento que por la distancia y los medios de transporte le permitan desempeñar el trabajo sin mayores dificultades.

Deberá también mantener un lugar adecuado e higiénico para que sus trabajadores mantengan, preparen y consuman sus alimentos.

Si el trabajador tiene alguna consulta acerca de las capacitaciones efectuadas, tiene el derecho a exigir a su empleador que reitere las capacitaciones, de manera de poder desarrollar sus funciones en un ambiente seguro.

Reglamento Interno,

La empresa deberá contar con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en el cual se contengan las prohibiciones y obligaciones de los trabajadores, en relación a las labores que ellos desempeñan, garantizando un ambiente laboral seguro, digno y de respeto mutuo. Este reglamento deberá ser entregado a cada trabajador y formará parte integrante del contrato de trabajo.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR FORESTAL.

Efectuar el trabajo personalmente y por el tiempo que dure el contrato.

Utilizar siempre y mantener adecuadamente los Elementos de Protección Personal (EPP) proporcionados gratuitamente por el empleador.

Respetar todas las medidas de prevención de riesgos implementadas para desarrollar su labor con seguridad.

Cumplir debidamente y en forma oportuna con las labores para las cuales fue contratado.