



Revista de la Facultad de Derecho

ISSN: 0797-8316

editor@fder.edu.uy

Universidad de la República

Uruguay

Zapirain, Héctor

Régimen jurídico del trabajo rural

Revista de la Facultad de Derecho, núm. 31, 2011, pp. 317-337

Universidad de la República

Montevideo, Uruguay

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=568160367024>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

 Héctor Zapirain*

Régimen jurídico del trabajo rural

Sumario: Introducción. I) Primera Parte. Conceptos generales. 1. Trabajo rural (agrario). 2. Peculiaridades especiales de la actividad rural. 3. La reglamentación del trabajo en el agro. **II) Segunda Parte. Estatuto del trabajador rural.** 4. Breve reseña de la evolución legislativa. 5. Precisiones pertinentes. 6. Trabajador rural. 7. Tiempo de trabajo y régimen de descansos. 8. Feriados y vacaciones anuales. 9. Salario y beneficios complementarios. 10. Otras prestaciones a cargo del empleador rural. 11. Seguridad y salud en el trabajo. 12. Régimen de despido. 13. Contralor administrativo.

Introducción

La explotación rural se encuentra sujeta a diversos factores que le otorgan características singulares y la diferencian de las demás actividades económicas. Se trata de una actividad asentada preponderantemente en el campo donde el uso de la tierra es esencial. Una actividad que, en su ejecución y resultado, depende estrechamente de la naturaleza, de los ciclos biológicos y de las variaciones de orden climático.

En el agro a diferencia de otras actividades – como es el caso de la industria – existe una distancia entre tiempo de trabajo y tiempo de producción. Esa distancia explica, entre otras causas, la tendencia a la precarización de la mano de obra rural. El trabajo regular o permanente, a tiempo completo y remunerado, no es la modalidad de empleo predominante en la economía rural de vastas regiones del mundo, principalmente de aquellos países denominados en desarrollo o emergentes.

Las faenas rurales se desarrollan fundamentalmente a la intemperie y tienen un ritmo propio que no se ajusta, en la mayoría de los casos, a las reglas que rigen para el trabajo urbano.

Esas particularidades han contribuido a la creación de una legislación especial para el trabajo rural. Una práctica que se observa en la legislación laboral comparada. Orientación que ha influido en el legislador uruguayo.

La evolución legislativa en nuestro país nos muestra que, desde el inicio mismo de la legislación laboral, ha existido una fuerte propensión a dar un trato particular a los trabajadores rurales. Es así que, luego de un primer intento por extender la legislación del trabajo a los rurales – principalmente en lo que tiene que ver con la fijación de un salario mínimo y la protección frente a los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo – el legislador optará por consagrar una reglamentación especial. Establecerá un régimen general que regula esencialmente el trabajo en la ganadería y la agricultura, y regímenes particulares para actividades rurales específicas.

En la primera parte de este trabajo nos referiremos al concepto de trabajo rural o agrario, a

las peculiaridades especiales de esta actividad y la cuestión de la reglamentación del trabajo agrario; y en la segunda parte, a partir de una breve reseña sobre la evolución normativa, abordaremos el régimen jurídico aplicable a los trabajadores rurales, teniendo en cuenta los cambios legislativos producidos en los últimos tiempos.

I) Primera Parte. Conceptos generales.

1. Trabajo rural (agrario).

Suele emplearse, además del calificativo “rural”, los adjetivos “agrario”, “agrícola” o “agropecuario” para denominar la actividad laboral en el sector primario. Siendo así, pues, que es de uso corriente las expresiones “trabajo rural”, “trabajo agrario”, “trabajo agrícola” o “trabajo agropecuario”.

La locución agrícola refiere a lo perteneciente o relativo a la agricultura o quién la ejerce (labranza o cultivo de la tierra), en tanto que el vocablo agropecuario indica lo atinente a la agricultura y la ganadería. Por su parte, las voces agrario/a y rural provenientes del latín (agrarius y ruralis, de rus, ruris, campo) indican – la primera – lo concerniente o relativo al campo (agro) y – la segunda – lo perteneciente o relativo a la vida del campo y a sus labores.¹

En Derecho las expresiones “rural” y “agraria” han sido empleadas con un sentido equivalente; sin embargo –modernamente– existe una tendencia a la sustitución del adjetivo rural por el de agrario.² Motivo por el cual, vale aclarar, aquí seguiremos el criterio de no hacer distinguos entre ambos términos, utilizándolos como sinónimos.

Hechas estas precisiones iniciales resta ingresar al concepto de trabajo rural.

La actividad en el agro abarca un abanico amplio de rubros. Comprende a la agricultura, la pecuaria, la forestación, la cría de aves, la apicultura, la cunicultura, la horticultura, la floricultura, la fruticultura, etc.³ Esa multiplicidad de rubros determina que las labores en el campo (las faenas rurales) sean de muy diversa índole.

Pero más allá de esa particularidad, sobre la cual volveremos más adelante, lo que distingue realmente al trabajo agrario – en cuanto a su especificidad – y lo diferencia de otras actividades humanas, es el lugar (ubicación geográfica) donde preponderantemente éste se desarrolla y la materia con la cual opera: la tierra, seres vivos (vegetales y animales) y los ciclos biológicos.

Al igual que Casalás recurriremos al aporte de Enrique Guerra para dar una definición de trabajo rural.⁴ Este último define el trabajo rural a partir de las características esenciales de la actividad agraria.

Expresa Guerra que “*Los trabajos rurales constituyen el medio a través del cual se desarrolla la actividad agraria...*”, la cual tiene varias etapas: la preparación y combinación de los recursos naturales a fin de que se lleve a cabo el proceso natural destinado a proporcionar los frutos (fertilizaciones, arado de la tierra, siembra, inseminaciones, etc.); la conservación y cuidado de esos elementos naturales que participan en el proceso de producción (implica una amplia gama de tareas, tales como riego, fumigación, baño, cura y vacunación de animales); la recolección y extracción de los frutos y la conservación inmediata de los productos (comprende las faenas de cosecha, de esquila, de ordeño, etc.).⁵

Concordamos a su vez con Casalás en que ni la transformación industrial ni la comercialización de los frutos, ya se trate de la elaboración de un producto distinto (por ejemplo; azúcar o los diversos productos lácteos) o su comercialización como producto final (verbigracia; el empaque y envasado de frutas, legumbres u hortalizas), constituyen actividad propiamente agraria.⁶

En conclusión, trabajo agrario es aquel que tiene como escenario principal el campo (hábitat rural) e involucra una variada gama de tareas que se relacionan con la preparación y combinación

de los recursos naturales, la conservación y cuidado de esos elementos naturales que actúan en el proceso de producción, las actividades de recolección y extracción de los frutos y conservación inmediata de los mismos.

2. Peculiaridades especiales de la actividad rural.

La doctrina en general ha destacado las peculiaridades que presenta el trabajo rural; singularidades que, en opinión de Plá Rodríguez, están motivadas por una serie de factores de distinto orden y magnitud.⁷

En primer lugar los factores geográficos o ecológicos. Estos tienen que ver con el medio donde se desarrolla el trabajo: los obstáculos de orden natural (accidentes geográficos, clima y las distancias); la falta de caminos o vías adecuadas para el traslado; los problemas de transporte y comunicación; y las dificultades para el acceso a los servicios de electricidad, agua potable, salud, educación, etc. Todas estas son cuestiones que inciden y condicionan la vida en el medio rural y, en particular, la vida del trabajador del campo.

Por otra parte, el hecho de que los establecimientos o explotaciones agrarias se encuentran, salvo excepciones, en zonas alejadas de los centros urbanos y, la mayoría de la veces, apartados de los caminos principales, hace que el trabajador deba optar entre trasladarse diariamente al lugar de trabajo (con una consiguiente extensión de su jornada laboral) o radicarse (sólo o junto a su familia) en el establecimiento donde debe prestar sus servicios. Esto último ha sido común en el caso de los trabajadores de la ganadería.⁸

Circunstancias éstas que, sin lugar a dudas, generan una serie de problemas de índole social y familiar, tales como el desarraigo, el aislamiento social, la laxitud de los lazos familiares y parentales, la existencia de vínculos paternalistas o cuasi feudales que llegan a involucrar a la propia familia del trabajador.⁹

Factores de índole productivos y económicos. La explotación agraria se sustenta en la utilización de la tierra donde el clima y los ciclos de la naturaleza (ciclos diurnos/nocturnos y estacionales) juegan un rol preponderante.

Señala Plá Rodríguez que *“El trabajo del hombre es coadyuvante al de la naturaleza. Por eso, es siempre estacional, intermitente o discontinuo, no solamente por el proceso de fecundación impuesto por la tierra, sino también por la periodicidad cíclica de las estaciones que determinan la clase de cultivo”*.¹⁰

Destaca Piñeiro – citando a Marx – que en el agro, a diferencia del trabajo industrial, hay una distancia entre tiempo de trabajo y tiempo de producción. El primero es el tiempo durante el cual el capital está en proceso de trabajo y el segundo, es el periodo (tiempo biológico) en el que el producto inacabado está sujeto a la acción de la naturaleza. Esa distancia explicaría, entre otras causas, la tendencia a la precarización de la mano de obra rural.¹¹

Dentro de estos factores deben incluirse aspectos que tienen que ver con el régimen de la propiedad y la tenencia de la tierra. La diversidad de rubros que abarcan las actividades agrarias; de allí que las diferentes categorías laborales – sin perjuicio de similitudes o rasgos comunes – pueden variar de una actividad a otra. La coexistencia de una tipología empresarial heterogénea; junto al establecimiento rural tradicional conviven la empresa típicamente capitalista, la explotación familiar y emprendimientos cooperativos. Modos de explotación que presentan – como bien lo destaca Alonso Olea –¹² características extremadamente peculiares que muchas veces hace difícil la distinción entre trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena (es el caso, por ejemplo, de los pequeños arrendatarios, los aparceros, los medianeros y otros trabajadores agrícolas análogos).¹³

Factores sociológicos y culturales. La distancia social, el tradicionalismo, el individualismo

y los lazos de solidaridad local, sumado al bajo índice cultural en vastas zonas rurales, son elementos que han contribuido a modelar una particular idiosincrasia de los hombres y mujeres que se dedican a las faenas rurales.

Tradicionalismo e individualismo son factores que tienden a generar una cultura reticente a los cambios; en particular, resistencia a toda reforma que tienda a modificar el modelo tradicional de relacionamiento obrero –patronal imperante; factores culturales que – por lo demás – han sido históricamente, un escollo para el desenvolvimiento del sindicalismo en el medio rural.¹⁴

Para finalizar, conviene señalar que gran parte de la población rural de los países en desarrollo (entre los cuales se encuentra Uruguay y la inmensa mayoría de los países del mundo) viven por debajo del nivel de pobreza.¹⁵

3. La reglamentación del trabajo en el agro.

La cuestión de la reglamentación del trabajo rural ha sido objeto de debates y controversia entre quienes sostienen que corresponde al Derecho del Trabajo y aquellos autores que, por el contrario, entienden que se trata de un tema que atañe preferentemente al Derecho Agrario.¹⁶

Al principio la legislación obrera excluyó a los trabajadores rurales de su campo de aplicación. Posteriormente, como consecuencia de la evolución del derecho del trabajo, se tenderá a incluirlos; sin embargo, la legislación laboral dará al trabajo rural un trato especial.¹⁷ Esta observación – si bien formulada con respecto al derecho español – es también válida para una gran mayoría de ordenamientos jurídicos nacionales, entre los cuales se encuentra el derecho positivo uruguayo.

En España, los contratos de trabajo que ligan a un trabajador por cuenta ajena y un empresario agrario se rigen por “la Ordenanza General de Trabajo en el Campo”, del 9 de julio de 1975; aunque, conforme a la Disposición transitoria sexta del texto vigente del Estatuto de los Trabajadores, dicha ordenanza puede sustituirse por convenios colectivos.¹⁸

Con respecto a Italia, Riva Sanseverino, da cuenta que el Derecho del Trabajo se ha extendido progresivamente al trabajo rural, comprendiendo no sólo a las relaciones de trabajo con dependencia sino también otra figuras intermedias como la aparcería y el arrendamiento. Señala además, la tendencia de adecuar la reglamentación del trabajo agrícola mediante contrato colectivo.¹⁹

Uruguay y los restantes países del Mercosur poseen normas especiales que reglamentan el trabajo rural.²⁰

La Ley de Contrato de Trabajo argentina excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores agrarios. Las relaciones laborales en ese sector de actividad son objeto de regulación especial por la Ley núm. 22.248 (Estatuto del Peón de Campo).²¹

En el ordenamiento jurídico brasileño las disposiciones sobre el trabajo rural se encuentran contenidas en la Ley núm. 5.889, de 8 de junio de 1973. La Consolidação das leis do Trabalho excluye expresamente a los trabajadores rurales de su ámbito de aplicación.²²

Mientras que en Paraguay, el trabajo rural aparece regulado por Código Laboral, no obstante – puede observarse – que en dicho código se le destina un capítulo particular (Capítulo V del Título Tercero. De los Contratos Especiales de Trabajo, artículos 157 -191).

De Ferrari sostenía que las leyes sociales habían encarado y resuelto los problemas laborales en la ciudad. Sostenía que la “cuestión social” a la que tendieron dar pronta solución era un fenómeno que afectaba al proletariado industrial. Afirmaba que “...el trabajo rural, igual que el de los domésticos, tuvo siempre que ver con cierta forma de trabajo servil...” y que esta forma de trabajo aunque residual, subsistía todavía. Para este autor los trabajadores rurales no integran la clase asalariada, en consecuencia, el derecho del trabajo se aplica solamente en caso de existir norma expresa que así lo disponga.²³

Opinión doctrinaria que – sin perjuicio de haber ejercido una fuerte influencia en el campo legislativo – no contó con la aquiescencia unánime del pensamiento ius laboralista uruguayo.

Que la actividad en el agro pueda ser considerada trabajo en el sentido jurídico, máxime cuando se dan las condiciones para configurar la relación de trabajo, resulta una cuestión obvia a juicio de Plá Rodríguez.²⁴

Si bien es cierto que las faenas en el agro se encuentran sujetas a los ciclos estacionales y biológicos, así como a las variaciones climáticas, lo cual viene a justificar una reglamentación especial – “... *normas propias, nutridas del particularismo que la forma de ocupación y el medio ambiente introducen en su contenido.*” –²⁵ ello no puede llevar a considerar al trabajo rural como una materia ajena al Derecho del Trabajo.

En suma, que el trabajo en el agro presente una problemática específica no es un justificativo serio para que esta actividad no pueda ser regulada por las normas (principios y reglas) que son propias de esta disciplina jurídica.

En nuestro país, las primeras leyes laborales dejaron al margen la actividad rural con la excepción – según acota Barbagelata – de la ley de accidentes de trabajo de 1920 (Ley N° 7.309, de 26/XI/1920).²⁶

Ulteriormente, siguiendo la tendencia de legislar en forma separada para la actividad rural, se aprueba la ley que fija el salario mínimo y el descanso dominical para los trabajadores rurales dependientes; y posteriormente se reglamenta con carácter general el trabajo en los establecimientos rurales (Estatuto del trabajador Rural). Asimismo, a través de sucesivas leyes, el legislador instituirá regímenes especiales para determinadas actividades rurales (arroceras, tambos, montes, bosques y turberas, plantaciones, esquila, granjas y quintas).

Por último, más recientemente, se adoptará una norma que viene a consagrar la limitación de la jornada laboral y el régimen de descansos para todos los trabajadores rurales.

Para finalizar – saliendo de la esfera de los ordenamientos internos – cabe hacer una referencia sucinta a las normas del trabajo de fuente internacional, más precisamente a los Convenios y Recomendaciones adoptados en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Además de los instrumentos normativos cuyo ámbito de aplicación abarca a todas las ramas de la actividad económica, como es el caso de los Convenios considerados fundamentales por la O.I.T.²⁷ y los que tratan, por ejemplo, de la protección del salario, las vacaciones anuales remuneradas y la seguridad y salud de los trabajadores, existen Convenios y Recomendaciones que en forma específica abordan temas o cuestiones propias del trabajo en las “explotaciones agrícolas”.²⁸

II) Segunda Parte. Estatuto del trabajador rural.

4. Breve reseña de la evolución legislativa.

La evolución de la legislación laboral rural en el Uruguay ha estado caracterizada por un cierto rezago. La extensión a los asalariados rurales de las protecciones de que gozan los trabajadores urbanos ha sido un proceso lento y resistido.²⁹

Realizaremos a continuación una breve reseña histórica respecto de las disposiciones normativas más relevantes.

Las primeras disposiciones sobre trabajo rural estuvieron contenidas en el Código Rural de 1875;³⁰ sin embargo, la primera norma señalada como propiamente laboral que es dictada para el sector rural, será la Ley N° 7.550, de 15/II/1923. Esta ley fija por vez primera un salario mínimo rural y ratifica que los trabajadores rurales tienen derecho a gozar el descanso semanal en el día domingo.³¹

Pero, sin lugar a dudas, la norma más importante va a ser la ley de 1946 (Ley N° 10.809, de

16/X/1946), titulada “Estatuto para el Trabajador Rural”, por la cual se reglamenta con carácter general el trabajo asalariado en el campo.

Mediante dicha ley se consagra el derecho de los trabajadores rurales a percibir una retribución salarial mínima, así como la obligación del empleador de suministrar vivienda, alimentación y otras prestaciones al trabajador y a su familia, cuando convivan con él en el establecimiento o explotación agraria; y reglamenta las condiciones para la radicación de las familias en el establecimiento.

Entre las obligaciones del patrono contenidas en este capítulo, figuran la de proporcionar alimentación y combustible adecuados, los medios para obtener asistencia médica necesaria, la obligación de facilitar la concurrencia a las escuelas de los menores en edad escolar y la que establece el descanso semanal en día domingo. Además, se regula el despido y el desalojo del trabajador cuando éste viva en el lugar de trabajo, el régimen de infracciones y normas sobre control y difusión de la ley; y crea una Comisión Honoraria de protección al trabajador rural.

Conjuntamente a este régimen general, el cual contempla principalmente el trabajo en la ganadería y la agricultura, varias leyes complementarias instituirán regímenes particulares para actividades rurales específicas.

La Ley N° 9.991, de 20/XII/1940, reglamenta el régimen de trabajo en los establecimientos que productores de arroz; la Ley N° 10.471, de 29/XII/1943, extiende la limitación de la jornada laboral e incorpora al régimen de Consejos de Salarios para los trabajadores de bosques, montes y turberas; la Ley N° 11.718, de 27/IX/1951, fija salarios mínimos y categorías laborales para la esquila, y establece que el Poder Ejecutivo determinará cada año, antes del primero de agosto, los salarios mínimos que regirán para los trabajadores de este sector; la Ley N° 13.426, de 2/XII/1965, estatuye el régimen aplicable a los trabajadores de granjas, quintas, jardines, viñedos, criaderos de aves, suínos y conejos, apiarios y establecimientos productores de verduras, legumbres, tubérculos, frutas y flores; y las leyes que regulan el trabajo en los tambo, las que, entre otros aspectos, fijan las retribuciones mínimas, las categorías laborales y la compensación por trabajo nocturno.³²

Con el transcurso del tiempo –fruto de la propia dinámica social y evolución legislativa– se fueron aprobando diversas normas que incluirán en su ámbito de aplicación a los trabajadores del campo. Así tenemos, por ejemplo, las leyes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,³³ la ley de licencia anual remunerada y feriados pagos, la ley que consagra el sueldo anual complementario (aguinaldo) y otras normas legales de carácter previsional (asignaciones familiares, subsidio por maternidad, pensiones y jubilaciones y subsidio por desocupación). Todas normas que en distintos momentos fueron incorporando a los trabajadores rurales al sistema general de protecciones laborales y sociales.

En la década de los setenta la Ley 10.089³⁴ fue derogada por el Decreto –Ley N° 14.785, de 19/V/1978, actualmente vigente. Norma que, en opinión de la doctrina, no aportó mayores innovaciones ni avanzó en la protección del trabajador rural.

Durante el último quinquenio se han aprobado una serie de leyes laborales; algunas de carácter general y otras que son específicas para el trabajo rural. Pueden mencionarse, a modo de ejemplo, los decretos y la ley que extiende a éstos trabajadores el régimen de Consejos de Salarios,³⁵ las leyes sobre descentralización laboral,³⁶ la ley de protección y promoción de la libertad sindical,³⁷ las leyes que introducen modificaciones a las prestaciones de seguridad social (de pensiones y jubilaciones, asignaciones familiares y la cobertura por desocupación),³⁸ y la ley sobre jornada laboral y descansos en el sector rural.³⁹

Aparte de la legislación interna reseñada cabe indicar que sucesivas ratificaciones han incorporado al ordenamiento jurídico uruguayo una serie de Convenios internacionales. El Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), núm. 99, ratificado por Ley

Nº 12.030, 27/XI/1953; el Convenio sobre las plantaciones, núm. 110, ratificado por Ley Nº 14.113, de 30/IV/1973; el Convenio sobre Inspección de Trabajo (agricultura), núm. 129, ratificado por Ley Nº 14.118, de 30/IV/1973; el Convenio sobre organizaciones de trabajadores rurales, núm. 141, ratificado por Ley Nº 16.039, 8/V/1989; y el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, núm. 184, ratificado por Ley Nº 17.828, de 21/VI/2001.

5. Precisiones pertinentes.

Aunque en nuestro país es de costumbre hablar de estatuto para hacer referencia al régimen jurídico aplicable a los trabajadores del campo, conviene precisar que – en puridad – no estamos en presencia de un verdadero estatuto sino – como lo destaca Casalás, citando a Pittamiglio – ante una *“legislación integrada, con algunas particularidades en relación a la legislación común.”*⁴⁰

Sin perjuicio de lo cual, consideramos que no sería incorrecto utilizar el termino estatuto, si por el mismo entendemos al conjunto de reglas jurídicas que determinan derechos y deberes y otorgan garantías con independencia de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Por tanto, el régimen jurídico laboral aplicable a la actividad rural se compone de un conjunto normativo integrado por normas especiales y normas de carácter general.

En un primer escalón tenemos las normas de rango superior; en particular, las que surgen de la Constitución de la República (artículos 53, 54, 56 y 57) y de las disposiciones de índole laboral (principios y derechos fundamentales relativos al trabajo) contenidas en Tratados, Pactos, Declaraciones y Convenciones internacionales a los cuales Uruguay ha ratificado o adherido. Quedan incluidos aquí, por supuesto, los Convenios internacionales del trabajo y las Recomendaciones complementarias.

La legislación laboral rural específica. El Decreto –ley Nº 14.785 y el decreto reglamentario Nº 647/978 (régimen general), Ley No. 13.619 (cómputo de la alimentación y vivienda a los efectos del cálculo del aguinaldo y el jornal de licencia), Ley No. 18.441 (sobre jornada laboral y régimen de descansos) y aquellas disposiciones particulares que complementan este régimen normativo. A estas normas deben sumárseles las disposiciones contenidas en los convenios colectivos y laudos adoptados en los respectivos Consejos de Salarios rurales.

Este marco jurídico normativo se integra además con la legislación general del trabajo. Aquí pueden distinguirse dos tipos de normas. Aquellas que son de aplicación con independencia de la naturaleza del empleador o de la actividad en que tiene lugar la prestación del trabajo. Entre las cuales, pueden citarse, las normas sobre prescripción de los créditos laborales, tercerización, no discriminación, licencias especiales, de protección y promoción de la actividad sindical, protección a la maternidad, asignaciones familiares y régimen de protección ante la enfermedad, desocupación, vejez, invalidez y muerte. Y normas que, sin tener esa vocación general, son aplicables siempre y cuando no existiese disposición legal en contrario o no fueren incompatibles con la normativa rural especial.

6. Trabajador rural.

Trabajador rural – en opinión de Luparia – es aquel que desarrolla su actividad habitual y preponderantemente en un medio agrario, y en especial aquel que trabaja en relación de dependencia (subordinación o por cuenta ajena), aún cuando pudieran incluirse otros sujetos (por ejemplo los aparceros o pequeños propietarios).⁴¹

Por su parte, el Convenio núm. 141 – adoptando una definición laxa – califica como “trabajadores rurales” a todas las personas que en las regiones rurales se dedican a tareas agrícolas o artesanales, u ocupaciones similares o conexas. Abarca no sólo a los dependientes o asalariados, sino

también a los trabajadores por cuenta propia que no empleen mano de obra permanente o numerosa, con carácter estacional, o que no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios; y a los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

Generalmente se han utilizado dos criterios centrales para definir la condición de trabajador rural: el criterio profesional o “técnico industrial” y el criterio ecológico o geográfico. El primero tiene que ver con que las tareas que se ejecutan habitualmente sean de índole agrario; y el segundo, es referido al lugar o territorio donde preponderantemente se desarrollan esas tareas.

El criterio geográfico o territorial debe verse con cierta relatividad. En la actualidad muchas actividades que son propiamente agrarias se realizan o tienen lugar en zonas urbanas o suburbanas, por lo que este criterio no siempre es el más indicado ni determinante para definir por sí sólo si una actividad es o no rural.⁴²

Pero, más allá de esa puntualización, lo cierto es que la utilización de ambos criterios permite acceder a un concepto de trabajador rural en sentido amplio; es decir, comprensivo tanto de la persona que presta sus servicios en relación de dependencia para un patrono rural – sea en carácter permanente o temporario – como el que trabaja por su cuenta y riesgo.

No obstante para la aplicación del Derecho del Trabajo – al menos en el estado actual de su evolución – esos criterios deben ser objeto de complementación. En ese sentido, concurren como elementos definitorios del concepto jurídico - laboral de trabajador rural, los criterios de subordinación o dependencia, de ajenidad en los riesgos de la empresa y de onerosidad (pago de un salario por los servicios que se prestan).

Nuestro derecho utiliza ambos criterios para distinguir al trabajador rural del que no lo es;⁴³ distinguiendo a su vez trabajador asalariado dependiente y trabajador autónomo o por cuenta propia, fundamentalmente por la existencia o no de subordinación jurídica.⁴⁴

De acuerdo a la normativa vigente, trabajador rural es quien bajo la subordinación de otra persona empleadora (persona física o jurídica) ejecuta habitualmente trabajos rurales fuera de las zonas urbanas, mediante el pago de un salario y demás prestaciones de carácter laboral. Quedan comprendidos tanto los trabajadores permanentes como los precarios (zafrales, estacionales, temporeros, etc.), contratados directamente por un empleador rural o a través de contratistas, subcontratistas u otras formas de intermediación.

Pero además, conforme al régimen legal, también tienen la calidad de trabajadores rurales los quinteros y jardineros que presten sus servicios dentro de las zonas urbanas, suburbanas y balnearias, a condición de que lo hagan en relación de dependencia.⁴⁵

En principio, no son considerados trabajadores sino patronos quienes mediante un contrato escrito desempeñan tareas de tractoristas, alambradores, albañiles, troperos, domadores, esquiladores, poceros o quienes realizan actividades similares; excepto en el caso de que éstos cumplan dichas tareas en forma permanente y subordinada.⁴⁶

Las personas que cumplen tareas domésticas para un empleador rural han sido consideradas trabajadores rurales. La Ley 13.389 sobre trabajadores de los tambos y el decreto 647/978, entre las categorías laborales previstas, incluyen una que denominan “servicio doméstico”.

Actualmente, el trabajo doméstico, sin importar el lugar o zona donde se desarrolla, es objeto de una regulación particular. Quienes desempeñan tareas domésticas para un patrono o empleador rural no son trabajadores rurales.⁴⁷

7. Tiempo de trabajo y régimen de descansos.

La actividad agraria, a pesar de los avances de la ciencia y la tecnología, sigue estando sujeta a los imperativos de la naturaleza. Las estaciones, los ciclos biológicos y el clima son elementos que determinan y condicionan el ritmo de trabajo en el campo; condicionantes que, en

mayor o menor medida, han influido para que la legislación del trabajo diera un tratamiento particular a la jornada laboral rural.⁴⁸

Si bien la Constitución uruguaya consagra el derecho a la limitación de la jornada desde el año 1934, los trabajadores rurales – durante mucho tiempo – quedaron excluidos del régimen legal que fijaba la extensión máxima de la jornada laboral, en ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.⁴⁹

Ni el Código Rural de 1875 ni las leyes de 1946 y 1942 reglamentaron la jornada laboral, sino que la dejaron librada a las prácticas y costumbres del campo. Las excepciones la constituían algunas actividades rurales respecto de las cuales se regulaba, en forma concreta, la duración del tiempo de trabajo (diario y semanal).

Al presente, la jornada laboral y los períodos de descansos (durante la jornada diaria, entre jornada y jornada y semanal) en el trabajo rural se encuentran regulados por la Ley No. 18.441. Se trata de una norma general que prevé en materia de descansos –como veremos seguidamente – ciertas particularidades para la ganadería, la agricultura de secano, los tambos y la esquila.

Es innegable que dicha norma introduce modificaciones sustantivas al régimen laboral de los trabajadores rurales. Pero – ahí la interrogante – ¿ello ha implicado una derogación de los regímenes especiales en materia de horarios y descansos?⁵⁰

Debe recordarse que las actividades rurales que tenían reglamentada la jornada laboral eran los establecimientos dedicados a la producción de arroz, las explotaciones de bosques, montes y turberas y las granjas, quintas y demás actividades mencionadas en el artículo 56 de la ley de 2/XII/ 1965.⁵¹

El artículo 8º de la Ley 9.991 dispone que el horario de trabajo en los arrozales es de ocho horas diarias, dividido en dos jornadas de cuatro horas, con un descanso de por lo menos una hora entre jornada y jornada.

En nuestro concepto, el régimen que surge de la nueva ley es más favorable que el previsto en el citado artículo. Militan a favor de esta tesis los siguientes argumentos: la ley del año 2008 a diferencia de la ley de 1940 no sólo limita la duración máxima diaria de trabajo, sino también la jornada semanal, previendo que las horas que excedan de la jornada diaria deben abonarse como horas extraordinarias; asimismo, consagra la jornada continua con un descanso intermedio de treinta minutos remunerado y un período mínimo de descanso entre jornada y jornada. Por último, en la hipótesis de jornada discontinua, la ley no establece que el descanso intermedio deba ser superior a una hora.

Con respecto a la ley de bosques, montes y turberas es oportuna una breve digresión. Durante mucho tiempo se debatió sobre los alcances de la Ley 10.471. Concretamente, Plá Rodríguez – en su obra *el Salario en el Uruguay* – sostuvo en su momento que el ámbito de aplicación de la ley del 3/III/1944, no incluía la actividad forestal (plantación, cultivo y formación de bosques), la que por su naturaleza debía considerarse entre las actividades rurales. La expresión “explotación de montes, bosques y turberas”, a criterio de dicho autor, se refiere al corte y transporte de montes ya formados.⁵²

Si nos afiliamos a la idea de que la actividad forestal insume un conjunto de tareas que van desde la plantación hasta el corte y talado de los árboles, debe llegarse a la conclusión que la misma se encuentra comprendida dentro del régimen de la ley de 1944.

Para estos trabajadores se aplicaba, por efecto de lo dispuesto en el artículo 1º de esa norma, el régimen general de limitación de jornada diaria y semanal prevista en la Ley Nº 5.350.

Ahora bien, de acuerdo a las reglas sobre derogación de las leyes,⁵³ una ley especial deroga una ley general. Siendo ello así, debe interpretarse, que habiéndose adoptado una norma especial para los trabajadores rurales (los forestales son parte de éstos) se ha operado con respecto a la forestación la derogación del régimen general que le era aplicable. Pero si todavía persistieran dudas,

estas quedarían aventadas si recurrimos a la aplicación de la regla de la norma más favorable.

En el caso de granjas, quintas, viñedos y demás actividades comprendidas en el artículo 56 de la Ley 13.426, la cuestión es mucho más clara ya que – a nuestro juicio – el régimen que surge de la Ley 18.441 resulta notoriamente más favorable al que hasta ahora regía.

Por último, la Ley 13.130 prevé el horario nocturno para los tambos pero no limita la jornada laboral. Por lo que, dicha actividad, pasa a regirse – en cuanto a la extensión máxima de la jornada de trabajo – por las disposiciones contenidas en la Ley 18.441.

El nuevo régimen aplicable a todos los trabajadores rurales sin excepción restringe la duración máxima de la jornada laboral en ocho horas diarias y el ciclo semanal en cuarenta y ocho horas por cada seis días de labor. A su vez, otorga al empleador la facultad de determinar el régimen horario en función de los ciclos productivos.⁵⁴

La ley carece de una disposición similar a la contenida en el artículo 3º de la Ley 5.350. Es decir, una previsión respecto a que, “en casos especiales”, se pueda aumentar la duración de la jornada diaria de trabajo, siempre que ello no implique exceder el término de las 48 horas por cada seis días de trabajo. Como tampoco existe en la ley, una previsión expresa que lo impida o lo prohíba.

Coincidiendo con los argumentos esgrimidos por Casalás, consideramos aplicable por analogía la citada disposición y por ende, admisible la jornada diagramada en el trabajo rural, siempre que la distribución desigual de las horas no supere las nueve horas diarias ni exceda el ciclo de las cuarenta y ocho horas semanales. Entendiéndose que esa hora no es tiempo de trabajo extraordinario a los efectos de su pago.⁵⁵

Hasta la fecha, la Ley Nº 18.441 no ha sido objeto de reglamentación. Circunstancia ésta que no deja de ser una complicación para su aplicación. De allí que – en nuestro criterio – debería recurrirse al decreto reglamentario de la Ley 5.350 (Decreto el 29/XI/1957), en cuanto norma complementaria, a fin de dar soluciones a cuestiones como la que hemos visto en el párrafo anterior u otras, tales como, por ejemplo, lo atinente al concepto de “trabajo efectivo” o “trabajo a distancia”.

Con respecto a horas de trabajo que excedan de la jornada legal, éstas deberán ser abonadas como horas extras conforme lo establece el artículo 3º de la Ley 18.441. Dado lo escueto de la citada disposición cabría preguntarse si es de aplicación o no el régimen general previsto en la Ley Nº 15.996, de 17/XI/1988. Entendemos, sin perjuicio de lo conciso que resulta el texto del artículo 3º, que la referencia expresa que se hace a la ley de horas extras lleva a dar una respuesta afirmativa; en otras palabras, debe aplicarse el régimen que surge de la Ley 15.996.

Tanto en el Código Rural de 1875 (art.653) como en las leyes 7.550 (art.4º) y 10.089 (art.17) se consagraba el derecho al descanso dominical. El Decreto-Ley 14.785 – llamativamente – guarda silencio sobre el punto; sin embargo, en el decreto reglamentario se reconoce el descanso semanal fijándolo en los días domingos de cada semana (artículos 24 y 25 del Decreto 647/978).

De la Ley 18.441 surge un régimen general de descansos que es aplicable a toda la actividad rural; y, además, se consagra un régimen especial para la ganadería y la agricultura de secano. Estableciéndose para tambos y esquilas disposiciones particulares con respecto al descanso durante la jornada laboral.⁵⁶

Cuando la jornada de trabajo sea continua el trabajador rural gozará un descanso intermedio mínimo de media hora, la cual deberá remunerarse como tiempo de trabajo efectivo. No hay previsión en cuanto al tiempo de descanso en caso de jornadas discontinuas. En principio, debe entenderse, que en ese caso el descanso intermedio no es pago y que el término de duración deberá ser superior a media hora.

La ley prevé también que entre jornada y jornada habrá un descanso de doce horas corridas como mínimo. Si la duración del descanso dentro de la jornada es igual o superior a las tres horas corridas, el descanso entre jornada nunca podrá ser menor a nueve horas continuas.

Con respecto al descanso semanal este deberá ser preferentemente los días domingos; no obs-

tante, la ley faculta a las partes para convenir que el descanso sea en otro día de la semana, el cual podrá ser fijo o rotativo.

Para la ganadería y la agricultura de secano, la extensión del tiempo de descanso durante la jornada estará supeditada a los ciclos estacionales (primavera/verano – otoño/invierno), siendo facultad del empleador determinar su duración de acuerdo a los mismos. Sin perjuicio de lo cual, la ley establece que el descanso intermedio tendrá como mínimo una duración de dos horas corridas.

El régimen de descansos entre jornada y semanal es el mismo que para el resto de las actividades; aunque en el caso de este último, existiendo acuerdo, el trabajador podrá optar por acumular los días de descanso semanal a períodos mensuales. La condición impuesta por la ley es que deberá ser gozado en forma íntegra y sin interrupciones dentro de los primeros veinte días del mes siguiente. El inicio del descanso debe ser acordado entre las partes.

La solución legal, si bien implica un apartamiento del límite semanal impuesto, tiende a favorecer la disponibilidad de un tiempo mayor de asueto a fin de que el trabajador pueda atender sus asuntos personales y familiares más adecuadamente.

En ese sentido, el nuevo régimen debe considerarse superior al hasta ahora existente ya que, en muchos casos, la lejanía existente entre el lugar de trabajo y la población donde reside la familia, hacía que el trabajador terminara optando por gozar el asueto semanal en el establecimiento que – por otra parte – era permitido por el Decreto 647/978.

Una última cuestión sobre este punto. A pesar de que la ley no lo dice debe interpretarse que la acumulación de los días de descanso solo puede ser mensual; es decir, podrán acumularse todos los descansos del mes a condición de que se gocen dentro del término previsto por la ley.

Tratándose de personal de tambos afectado al horario de ordeño, cuyo descanso dentro de la jornada sea igual o superior a cinco horas, deberá gozarse entre jornada y jornada un descanso mínimo de siete horas continuas.

Es costumbre en la esquila dividir la jornada diaria de trabajo “en cuartos” estableciéndose pausas que no coinciden propiamente con el descanso intermedio o a mitad de jornada.⁵⁷ La ley recoge esa práctica al disponer que la jornada laboral, durante el periodo de zafra, sea de ocho horas diarias dividida en tres pausas para descansar. Un primer y tercer descanso no inferior a media hora, y un descanso central mínimo de una hora y media. Estos descansos no son remunerados.

8. Feriados y vacaciones anuales.

Como respecto de otras cuestiones, el decreto –ley de 1978 no hace referencia alguna al régimen de feriados, sino que este surge del artículo 29 del Decreto 647/978. Al igual que el resto de los empleados dependientes, el trabajador rural tiene derecho a cinco feriados pagos. Los días 1º de enero, 1º de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre perciben el salario como si trabajaran y, en caso de trabajar esas fechas, el trabajador cobrará un jornal doble.

La licencia anual se rige por la Ley N°. 12.590, de 23/XII/1958, con la excepción de que la misma, mediando acuerdo de partes, podrá fraccionarse en períodos no inferiores a cinco días. El trabajador rural tiene derecho a una licencia anual remunerada de veinte días como mínimo, excluidos los días feriados y domingos. A partir del quinto año en el establecimiento, el trabajador tendrá derecho a percibir un complemento por antigüedad de un día más de licencia por cada cuatro años de trabajo, contados desde la fecha de ingreso. La licencia debe comunicarse a más tardar el día en que se inicie el goce de la misma a la Seccional Policial u Oficina de Trabajo más próxima.

9. Salario y beneficios complementarios.

La remuneración del trabajador rural tiene una composición compleja, se integra con un sa-

lario básico en dinero y prestaciones en especie (alimentación y vivienda).⁵⁸

Todo trabajador rural tiene derecho a percibir un salario mínimo por su trabajo que le asegure la satisfacción normal de sus necesidades físicas, intelectuales y morales. Se trata de una definición de salario mínimo que se acerca más al concepto de “justa remuneración” que al de un mínimo legal.

El Decreto –ley No. 14.785 establece que el Poder Ejecutivo fijará, en actividades y cargos (categorías laborales), los salarios mínimos de los trabajadores rurales, y determinará el ficto por alimentación y vivienda.

Además del salario mínimo o básico, el empleador debe suministrar al trabajador con familia condiciones higiénicas de habitación y alimentación suficiente.⁵⁹ Para el caso que el empleador opte porque el trabajador sin familia se alimente por su cuenta debe además, abonar la suma adicional que se fije por concepto de alimentación y vivienda.

Conviene realizar algunas precisiones que tienen que ver con el pago del salario mínimo y el método de fijación salarial que se aplica a la luz de los cambios operados en la legislación.

Sobre el primer punto, ha surgido en la práctica, principalmente en el ámbito de los Consejos de Salarios rurales, la interpretación de que para conformar el salario mínimo de los trabajadores rurales debe integrarse a la partida en dinero las prestaciones por alimentación y vivienda, máxime cuando por estos conceptos se abona al trabajador un monto ficto en dinero.

Se trata de una interpretación incorrecta, que no se ajusta al dispositivo legal previsto en el artículo 3° del Decreto –Ley 14.785, por cuanto –conforme a esta disposición – los salarios mínimos deben abonarse en dinero, no admitiéndose deducción alguna por suministro de alimentación o vivienda ni por la utilización de tierras en beneficio del trabajador. Pero, por si aún quedaran dudas, la propia ley se encarga de disiparlas, al establecer en el artículo 5° que “*Además de la paga a que se refieren los artículos anteriores...*”, es decir, el salario mínimo en dinero, el empleador debe proporcionar vivienda y alimentación suficiente, o en su defecto, abonar el ficto correspondiente.

De lo dicho debe deducirse – sin mayor hesitación – que el salario mínimo rural en nuestro país se integra en su totalidad en dinero; por lo que no es aceptable, como si admite el Convenio sobre los métodos de fijación de salarios mínimos (agricultura) 1951, que éste pudiera ser pago parcialmente en especie.⁶⁰

El decreto –ley establece que el salario mínimo rural y el ficto de alimentación y vivienda, serán determinados por el Poder Ejecutivo.⁶¹

Actualmente, esta potestad que la ley le otorga al Poder Ejecutivo, debe ser vista como una facultad subsidiaria,⁶² en virtud de las modificaciones introducidas al régimen de Consejos de Salarios por la Ley 18.566.

Ya los decretos 139/005 (19/IV/20059) y 326/008 (7/VII/2008), ajustando la normativa interna a los Convenios núm. 99 y 131 sobre métodos de fijación de salarios mínimos, habían incorporado a la actividad rural al régimen de Consejos de Salarios. Posteriormente, la Ley No. 18.566 al sustituir la redacción original del artículo 5° de la Ley No. 10.449, de 12/XI/1943, consolida definitivamente esa extensión. Lo que viene a reafirmar, desde el punto de vista legal, el proceso iniciado por los referidos decretos.⁶³

En este momento, dentro de la clasificación general de grupos por actividades, existen clasificados tres grupos rural que comprenden a las actividades rurales.

El Grupo 22 Ganadería, agricultura y actividades conexas; el Grupo 23 Granja, viñedos, fruticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo 22; y el Grupo 24 Forestación (incluido bosques, montes y turbera). Para cada uno de estos grupos se constituyó un Consejo de Salarios los cuales tienen competencia, en sus respectivas jurisdicciones, para determinar categorías laborales, fijar salarios mínimos que corres-

ponden a cada una de las categorías laudadas, realizar ajustes a los salarios vigentes y reglamentar la licencia sindical.

Con respecto a las categorías laborales – las que hasta la convocatoria de los Consejos de Salarios eran comunes a todos los sectores rurales– hoy se encuentran diferenciadas, existiendo diversas categorías según el tipo de actividad que se trate.⁶⁴

En cuanto a la protección del salario, el estatuto prevé disposiciones específicas que se complementan con las contenidas en la normativa general.⁶⁵

Como ya se dijo, los salarios mínimos deben pagarse en dinero y no pueden efectuarse deducciones por concepto de suministro de alimentación o vivienda, ni por la utilización de tierras en beneficio del propio trabajador. Tampoco pueden realizarse descuentos por concepto de pastoreo o cuidado de animales de propiedad del trabajador.

Las remuneraciones acordadas por mes o quincena deben abonarse dentro de los cinco días hábiles siguientes al vencimiento del mes o quincena; si el trabajador es contratado por semana, para tarea determinada o en forma transitoria, tiene el derecho a exigir el pago del salario convenido el mismo día que termine el trabajo contratado o la prestación de servicio. Dichos plazos son perentorios y su incumplimiento acarrea, además de sanciones administrativas, aplicación de la multa prevista en la ley de abreviación de los procesos laborales.⁶⁶

Todos los pagos deben realizarse en efectivo y en moneda de curso legal, o mediante cheque u otro mecanismo si mediara autorización de la Inspección General del Trabajo.⁶⁷ Los haberes deben abonarse en el establecimiento o lugar donde se lleva a cabo la explotación rural.

Asimismo, los trabajadores rurales, tienen derecho a otros beneficios complementarios de naturaleza salarial.⁶⁸

Al igual que el resto de los asalariados, durante el tiempo en que se encuentren usufructuando la licencia anual, percibirán la remuneración habitual más suma equivalente al 100 % del jornal líquido de licencia para su mejor goce.⁶⁹ Tratándose de trabajadores jornaleros, los jornales de licencia y salario vacacional, deben abonarse al momento de retirarse el trabajador a usufructuar la licencia; en el caso del mensual solamente percibirá la suma que corresponde por salario vacacional, dado que al finalizar el mes cobrará el salario como si hubiera trabajado normalmente.

Para el cálculo del jornal de licencia se debe computar las prestaciones por alimentación y vivienda.⁷⁰

El salario anual complementario (aguinaldo) se regirá por las normas de carácter general, con la particularidad de que a los efectos de su cálculo, al igual que para la licencia anual, deben computarse las prestaciones en especie.

Cuando el trabajador haya realizado horas extras estas deben abonarse de acuerdo a las tasas fijadas por la Ley 15.996. Las horas extras en días hábiles llevan un recargo del 100 % y las realizadas en días feriados o de descanso semanal, deben abonarse con una tasa de 150% sobre el valor de la unidad hora en días laborables.

Los trabajadores de tambos que cumplan tareas en horario nocturno (22.00 a 05.00 horas) percibirán una remuneración extra por nocturnidad equivalente al 20% del salario. Entendemos que dicha compensación debe calcularse sobre el salario que el trabajador percibe realmente y no sobre los mínimos legales establecidos.

10. Otras prestaciones a cargo del empleador rural.

Aparte de las retribuciones y beneficios de carácter salarial, la ley pone a cargo del empleador rural otras prestaciones.

El empleador debe suministrar al trabajador y su familia, además de las condiciones higiénicas de habitación y alimentación suficiente,⁷¹ los elementos necesarios para la iluminación y aseo de los

locales ocupados, y para la preparación de sus comidas. La vivienda no podrá destinarse a otro fin que no sea el de habitación y tampoco podrá ser utilizada como depósito de ninguna especie.

También tiene la obligación de proveer al personal del establecimiento de los medios para que puedan obtener asistencia médica necesaria; el empleador debe cooperar con las autoridades sanitarias y facilitar la concurrencia de los menores en edad escolar a las escuelas, y disponer que en los establecimientos haya un botiquín al servicio del personal ajustado a las exigencias del Ministerio de Salud Pública.⁷²

Deberá igualmente destinar un lugar adecuado para establecer una huerta o el mantenimiento de una despensa permanente, que permita al trabajador abastecerse de las variedades de alimentos que el decreto reglamentario exige (leche, arroz, huevos, fideos, pan o galleta, hortalizas, legumbres y frutas); así como poner a disposición de locales adecuados para comedor e higiene y aseo, etc.

La ley establece que todo trabajador, así como los familiares que convivan con él, tienen la obligación personal, no computable como trabajo, de mantener en condiciones adecuadas de higiene las viviendas y demás instalaciones (inc.2º, art. 8º D. Ley 14.785).

Disposiciones similares encontramos en las leyes que regulan el trabajo en los establecimientos arroceros y en las explotaciones de bosques, montes y turberas.

11. Seguridad y salud en el trabajo.

El régimen aplicable en la materia, sin perjuicio de las normas generales que rigen sobre seguridad y salud laboral, y aquellas contenidas en leyes especiales,⁷³ surge de la siguiente normativa: Decreto N° 372/999, de 26/XI/1999, Decreto N° 291/007, de 13/VIII/2007 y Decreto N° 321/009, de 9/VII/2009.

El Decreto 291/007 viene a reglamentar el Convenio internacional del trabajo sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981(núm. 155).⁷⁴ Prevé la creación en cada empresa de instancias de cooperación entre empleadores y trabajadores (delegado obrero de seguridad y comisión de seguridad); así como la creación en cada sector o rama de actividad de una Comisión Tripartita Sectorial en materia de salud, seguridad y medio ambiente laboral.

En tanto que el Decreto 321/009 reglamenta el Convenio internacional del trabajo sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001(núm. 184).⁷⁵ Quedan comprendidas en esta reglamentación todas las actividades agropecuarias realizadas en explotaciones agrícolas. A saber, según la enumeración que efectúa el citado decreto, los trabajos forestales en establecimiento agrícola, la cría de animales y cría de insectos, la transformación primaria de los productos agropecuarios por el encargado de la explotación o por cuenta del mismo, la utilización y el mantenimiento de maquinaria, equipo, herramientas e instalaciones agropecuarias y cualquier proceso, almacenamiento, operación o transporte que se efectúe en una explotación agropecuaria y que estén relacionados directamente con la producción agropecuaria.

Dicha norma reglamentaria recoge los principios generales que deben regir la política nacional en materia de seguridad y salud laboral en el sector. Establece un capítulo sobre derechos, deberes y obligaciones de empleadores y trabajadores, y una serie de medidas que deben adoptarse con respecto a la seguridad de las maquinarias agrícolas y al uso de las mismas, a la gestión de los agentes químicos y sobre los riesgos físicos, ergonómicos y biológicos; así como relativos a los equipos de protección personal, transporte e instalaciones de bienestar de los trabajadores. Contiene además, disposiciones relativas al trabajo de las mujeres y los jóvenes, y al trabajo peligroso.

Por último, el Decreto 372/999 relativo a la forestación. Este decreto permanece vigente ya que el art. 2º del decreto del 2009 así los dispone en forma expresa.

12. Régimen de Despido.

El despido de los asalariados rurales se rige por la normativa laboral general, con algunas particularidades que veremos.⁷⁶

Cuando el trabajador vive con su familia en el establecimiento, el empleador debe comunicar al trabajador la decisión de despedirlo con una antelación no menor a 30 días de la fecha del despido. Esa notificación debe siempre documentarse en presencia de la fuerza pública, la que vencido el plazo procederá a hacer efectivo el despido, desalojando al trabajador y su familia.⁷⁷

Esta disposición ha sido objetada por la doctrina por considerarse que incurre en una flagrante ilegalidad, al posibilitar que la fuerza policial actúe directamente sin que medie decisión judicial previa de desalojo; y ello por cuanto en el régimen común para proceder al desalojo y posterior lanzamiento del ocupante precario, es necesario un proceso previo ante un Tribunal de Justicia con competencia en la materia.

Todo patrono rural está obligado a facilitar al trabajador despedido, en caso de ser necesario, los recursos para su traslado y el de su familia; asimismo, como de sus enseres y demás bienes hasta un lugar en que haya medios regulares de transporte.

Para el caso de enfermedad grave del trabajador o de algún miembro de su familia que viva con él, cuando ello sea imprescindible por suponer el traslado un riesgo a su salud, el empleador debe permitir la permanencia del trabajador despedido en el establecimiento. Si hubiera duda se estará al dictamen de un médico.

Salvo que mediara acuerdo escrito en contrario las mejoras o los sembrados existentes en el predio, así como los animales e implementos de trabajo que se le hubieren facilitado, deberán ser dejados o entregados por el trabajador al retirarse del establecimiento.

Ni el decreto-ley ni la reglamentación prevén – en caso de cese o despido – cual es el plazo que posee el empleador para efectuar el pago de los créditos laborales al trabajador (indemnización por despido si correspondiere y demás adeudos).

Conviene tener presente aquí el artículo 12.2 del Convenio núm. 95, en cuanto prevé que al término del contrato el empleador debe efectuar un ajuste final de todos los salarios adeudados; ajuste que debe ser realizado dentro de un plazo razonable. Plazo cuya duración, si tenemos en cuenta lo dispuesto por el artículo 2º de la ley No. 10.471 – recurriendo a los fundamentos de la ley análoga – no podría ser mayor de cuarenta y ocho horas.⁷⁸

13. Contralor administrativo.

Todo empleador rural debe llevar un documento único donde anotará las especificaciones que estime pertinente, a los solos efectos del debido contralor del cumplimiento de la legislación del trabajo (art.7º D.L. 14.785).

Por su parte, el Decreto N° 108/2007, de 22/III/2007 establece que las empresas rurales deberán munirse de un Documento Único Rural, denominado Planilla de Trabajo Rural. Dicha planilla deberá contener: razón social, la ubicación del establecimiento especificando departamento y sección policial; nombre y apellido de los trabajadores, fecha de nacimiento, sexo, fecha de ingreso y egreso; especificaciones sobre si tiene o no familiares viviendo en el establecimiento y, en caso afirmativo, los datos de los mismos; salario, categoría laboral y modalidad de contratación del trabajador; especificaciones de si el trabajador recibe o no otras prestaciones; horarios de trabajo y descansos.

También son de aplicación a las empresas y establecimientos rurales las disposiciones del decreto relativas al Libro de Registro Laboral, centralización de los documentos, recibos de salarios y comunicados de licencias.⁷⁹

Corresponde a la Inspección General del Trabajo la función de controlar el cumplimiento de las normas laborales; quien en caso de constatar infracciones a las mismas posee la facultad legal de aplicar sanciones de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 289 y 290 de la Ley N° 15.903, de 10/XI/1987.

REFERENCIAS

* Profesor Asistente de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

¹ Vide Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima segunda edición, 2001.

² Saavedra Methol, Juan Pablo, Curso de Derecho Agrario, F.C.U., Montevideo, 2004, p. 19-20. La doctrina y la legislación laboral uruguaya, al igual que sus similares argentina y brasileña, ha utilizado preponderantemente el término rural a diferencia de algunos países europeos (como es el caso de Italia).

³ Agricultura de secano (la que se realiza básicamente sin riego) y la de cultivos que requieren del uso sistemático de riego (plantaciones de arroz y caña de azúcar entre otras). Por pecuaria se entiende la reproducción y cría de bovinos, ovinos, equinos, porcinos, caprinos, etc. Los Convenios sobre inspección de trabajo (agricultura), núm. 129, y sobre la seguridad y salud en la agricultura, núm. 184, el primero al definir el término agricultura y el segundo la expresión “empresa agrícola”, incluyen dentro de la definición dada, además de la producción propiamente agrícola y ganadera, otras actividades tales como la forestación, la silvicultura, la cría de insectos y la horticultura.

⁴ Casalás, Carlos, “El trabajo rural” en revista Derecho Laboral, Tomo XXXVI, No. 170, abril-junio 1993, p. 278 y ss.

⁵ Guerra, Enrique, Régimen jurídico del trabajador agrario, MZ Editor, Montevideo 1983, p. 13-14. Por ejemplo, en la explotación forestal, se distinguen nítidamente cuatro etapas: a) Vivero (producción de almácigos y plantines); b) Silvícola/laboreo (preparación y adecuación del terreno para la plantación, plantación de la muda, fertilización post plantación, control de malezas y hormigas post plantación); c) Cosecha (talado y trozado del árbol, pelado de las trozas, engavillado de las trozas); d) Acopio y transporte (carga de las trozas, transporte). Vide Riella, Alberto y Mascheroni, Paola (con la colaboración de Mauricio Tubío y Jessica Ramírez), Explorando la calidad del empleo en la forestación. Un estudio de caso. CBA Imprenta-Editorial, Montevideo, 2009, p. 18. A nuestro criterio el transporte no queda comprendido dentro de las actividades definidas como rurales.

⁶ Casalás, Carlos, ...opus citado..., p. 279. Para el Código de Comercio (art. 516, numeral 3°) las ventas que hacen los labradores y hacendados de los frutos de sus cosechas y ganados no se consideran mercantiles. Se refiere al acto de comercialización primario de los frutos (momento en que esos frutos ingresan al mercado) y no a la venta de los productos agrarios en el circuito comercial. Para los Convenios internacionales de trabajo núm. 129 y núm. 184 – ambos ratificados por Uruguay – también es parte de la explotación agraria la transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o por encargo de éste.

⁷ Plá Rodríguez, Américo, Cursos de derecho laboral, Tomo II, vol. 2, Acalí editorial, Montevideo, 1980, p. 58.

⁸ Otra variante ha sido, históricamente, el asentamiento del trabajador con su familia en una zona alejada a la explotación rural (generalmente en condiciones muy precarias) originando el fenómeno denominado “rancheríos” o “pueblos de miseria”.

⁹ Los cambios culturales que se vienen operando en el campo, de los cuales no son ajenas las nuevas tecnologías de la comunicación (masificación de la televisión abierta y por cable, la telefonía celular e internet); el acceso a viviendas dignas – fruto del plan de erradicación de los rancheríos (Programa MEVIR)

– y la popularización de medios de locomoción como las motos o motocicletas, dado su bajo costo y las facilidades para su adquisición, marcan una tendencia importante a la urbanización de los trabajadores rurales. Un fenómeno concomitante con un proceso cada vez más evidente de interrelación entre actividades rurales y urbanas, lo cual tiende a desdibujar las fronteras que separaban al trabajador urbano del rural (Ejemplo: las agroindustrias). Sobre esta cuestión puede verse, entre otros, “El trabajo rural y las agroindustrias”, Duarte, Walter en revista *Derecho Laboral* Tomo XXXVI, No. 170, abril-junio 1993, p. 297; y los trabajos de Bober, Gabriel y Crovetto, M. Marcela, en *Trabajo y trabajadores en el agro rioplatense. Nuevos temas y perspectivas*, AA.VV, Letraeñe ediciones. Montevideo, 2010, p.203 – 240.

¹⁰ Plá Rodríguez, Américo, ...opus citado..., p.59.

¹¹ Piñeiro, Diego E., *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Comisión Sectorial de investigación Científica. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales (Uruguay, Montevideo), p. 54 y 55. Se señala en un informe de la OIT (Conferencia Internacional del Trabajo, 75ª reunión 1988, Informe VII, Promoción del empleo rural) que: “El trabajo regular, a tiempo completo y remunerado no es el típico predominante de empleo en la economía rural”, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, 1988, p. 30.

¹² Alonso Olea, Manuel, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 4ª edición, revisada, Editorial Revista de Derecho Privado –Editoriales de Derecho reunidas, Madrid, 1981, p. 62.

¹³ Las diferentes categorías de trabajadores rurales a menudo se superponen, siendo frecuente que un trabajador posea una pequeña parcela que la explote con su familia y, simultáneamente, en forma permanente o estacional u ocasional, trabaje como asalariado. Vide *Estructuras y funciones de las organizaciones de trabajadores rurales*. Manual de educación obrera, segunda edición (revisada) Ginebra –Oficina Internacional del Trabajo, 1992, p. 3 y ss.

¹⁴ Vide. Luparia, Carlos H., *El grito de la tierra. Reforma agraria y sindicalismo*. Ediciones La Bastilla (Serie Borrón y cuenta nueva), Argentina, Buenos Aires; Sarthou, Helios, “El incumplimiento del derecho del trabajo en el ambiente rural” y Mantero Álvarez, Ricardo, “Libertad sindical y negociación colectiva en el ámbito rural” en *Rev. Derecho Laboral*, Tomo XXXVI, No. 170, abril –junio 1993, p. 319 a 345; y *Estructuras y funciones de las organizaciones de...*opus citado...p. 22-27.

¹⁵ Informe VI (1) Seguridad y salud en la agricultura, Conferencia Internacional del Trabajo, 88ª reunión 2000. Oficina Internacional del Trabajo –Ginebra, 1999, p. 5.

¹⁶ Vide. Barbagelata, Héctor Hugo, *Derecho del Trabajo*, t. III, F.C.U., Montevideo, 1983, p. 13-14 y Saavedra Methol, Juan Pablo, ...opus citado..., p. 306-307; este último da cuenta de una tercera posición, a la cual se afilia, que considera al trabajo agrario como objeto tanto del derecho agrario como del derecho del trabajo.

¹⁷ Vide. Martín Valverde, Antonio, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermin y García Murcia, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 13ª edición, 2004, Madrid, p. 194.

¹⁸ “Las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994.” (Estatuto de los Trabajadores. Disposición Transitoria Sexta. Ordenanzas de Trabajo). Vide. Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, Mª Emilia, *Derecho del Trabajo*, decimoséptima edición, Civitas, Madrid, 1999, p.155.

¹⁹ Riva Sanseverino, Luisa, “La reglamentación del trabajo agrícola en Italia”, en *Estudio sobre derecho individual de trabajo*, en homenaje al Prof. Mario L. Deveali, Editorial Heliasta SRL, Buenos Aires – Argentina, p. 861- 862.

²⁰ Para un estudio comparado sobre la legislación de estos países y Chile puede consultarse “El Trabajo rural” Equipo de la Regional Norte. Coord. Carlos Casalás, en *El derecho laboral del Mercosur ampliado*, AA.VV., F.C.U., Montevideo 2000 (2ª edición), p. 306 – 334.

²¹ Artículo 2º, literal c.

²² Artículo 7º.

²³ De Ferrari, Francisco, *Derecho del Trabajo*. Vol. III. La relación del trabajo. Su reglamentación. 2ª edición actualizada. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1977, p. 255-256.

²⁴ Vide. Plá Rodríguez, Américo...opus citado..., p. 57-58.

²⁵ Pittamiglio, Carlos E., “El régimen laboral del trabajador rural”, *Rev. Derecho Laboral*, Tomo XXI – 110 (abril – junio 1978), p.185.

²⁶ Barbagelata, Héctor Hugo,..., opus citado..., p.20.

²⁷ Sobre libertad sindical, negociación colectiva, prohibición trabajo forzoso, igualdad de trato y no discriminación y prohibición trabajo infantil.

²⁸ Los Convenios sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951; sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969; sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975; y sobre seguridad y salud en la agricultura, 2001; y además una serie de Recomendaciones sobre desempleo, la protección de la maternidad, el trabajo nocturno de las mujeres y menores, alojamiento, formación profesional, etc. (puede consultarse en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/reclist.htm>).

²⁹ Véase, por ejemplo, que a pesar de la existencia desde 1915 de un régimen legal que limita la jornada diaria en 8 hs. diarias y 48 semanales, será recién en el 2008 que la legislación reconocerá ese derecho para los asalariados del campo.

³⁰ Título IV (Disposiciones comunes a ganadería y labranza), Sección tercera (Patrones y peones), artículos 649 – 668. Disposiciones que desaparecen en el Código Rural de 1942. Distintos autores suelen hacer referencia, en cuanto antecedente histórico en materia de reglamentación de la actividad en el campo, a las leyes de la época colonial y el “Reglamento Provisorio de la Provincia Oriental para el Fomento de la Campaña y Seguridad de sus hacendados” (denominado reglamento de tierra) dictado por Artigas en 1815.

³¹ Artículo 1º y 4º.

³² Leyes Nº 12.379 de 12/02/1957, Nº 13.036 de 9/01/1962, Nº 13.130 de 13/06/1963 y Nº 13.389 de 18/11/1965.

³³ Las leyes posteriores a la ley de 1920 no introducen cambios, en cuanto a la inclusión de los trabajadores rurales, en el régimen de protección ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

³⁴ Dicha norma había sido objeto de modificaciones parciales (Ley Nº 13.035 de 9/01/1962 y Ley Nº 13.245 de 5/03/1964).

³⁵ Decreto Nº 139/005, de 19/04/2005 y Decreto Nº 326/008, de 7/07/2008; y Ley Nº 18.566, de 11/09/2009.

³⁶ Ley Nº 18.099, de 24/01/2007 y Nº 18.251, de 6/01/2008.

³⁷ Ley Nº 17.940, de 2/01/2006.

³⁸ Ley Nº 18.227, de 22/12/2007 (asignaciones familiares); Ley Nº 18.395, 24/10/2008 (beneficios jubilatorios); y Ley Nº 18.399, 24/10/2008 (subsidio por desocupación).

³⁹ Ley Nº 18.441, de 24/XII/2008.

⁴⁰ Casalás, Carlos... “El trabajo rural”...opus citado...p.280.

⁴¹ Luparia, Carlos H,...opus citado...p.131.

⁴² En la definición que se da en la ley argentina 22.248 se reconoce que ciertas actividades agrarias pueden tener lugar en zonas urbanas y no por ello el trabajador queda fuera del ámbito de aplicación de dicha norma (Vide. Vázquez Vialard, Antonio *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, tomo 2, 4ª edición corregida y actualizada, 1989, editorial ASTREA, Buenos Aires, p. 67-68). El artículo 156 del código laboral paraguayo, al definir el campo de aplicación, se refiere a las labores propias o habituales de un establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares...sin importar en que zona se ubica el mismo. En el régimen brasileño, en tanto, el criterio geográfico parece ser relevante a la hora de determinar si estamos en presencia o no de un trabajador rural. “Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência desde e mediante salário (artículo 2º Lei 5.889)

⁴³ Para Pittamiglio – en posición que no concordamos – la calidad de trabajador rural para el derecho

laboral uruguayo estaría determinada exclusivamente por el criterio técnico industrial con independencia del territorial. Pittamiglio, Carlos E., “El régimen laboral del trabajador rural”, revista *Derecho Laboral*, tomo XXI, No. 110, abril junio 1978, p.188.

⁴⁴ Slinger, en relación al derecho uruguayo, expresa “No negamos la posibilidad de que existan contratos de aparcería no alcanzados por el derecho laboral, pero sí rechazamos la afirmación de que por el solo hecho de que la relación revista la forma de un contrato de aparcería quede fuera de nuestra disciplina.” (Slinger, Leonardo, “Figuras próximas – aparcería y medianería”, en revista *Derecho Laboral*, tomo XXXVI...opus citado...p. 295.

⁴⁵ Artículo 1º Decreto N°. 647/978, de 21/XI/1978 (reglamentario del Decreto –Ley N°. 14.785, de 19/V/1978) y artículo 59 de la Ley N° 13.426, de 2/XII/1965.

⁴⁶ Incisos 2º y 3º, artículo 1º, Decreto N° 647/978.

⁴⁷ “Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una familia, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa” (art.1º, Ley 18.065, de 27/XI/2006). A nuestro juicio, el decreto reglamentario (D.224/007, de 25/VI/2007) que no considera trabajo doméstico el realizado por “el personal de servicio doméstico rural”, violenta la citada disposición legal. En otro orden, cabe señalar, que la “categoría doméstico” ha desaparecido de la nueva categorización que se ha realizado en los respectivos grupos de Consejos de salarios rurales.

⁴⁸ No solamente la legislación interna ha tenido un tratamiento especial sino que también lo podemos ver a nivel de las normas internacionales. A pesar de que existen sendos convenios que tienden a regular la jornada de trabajo en la industria y el comercio (Convenios núm. 1 y 30), ninguno aborda la jornada de trabajo en el sector rural. La excepción es la recomendación sobre plantaciones, 1958 (R. 110) donde se prevé que la duración del trabajo “...no debería exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana...”. Si bien varios documentos internacionales reconocen el derecho a una “limitación razonable de las horas de trabajo” (Verbigracia el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, art.7º, lit.d) no hacen referencia al trabajo rural, excepto la Carta internacional americana de garantías sociales donde se expresa que “la duración máxima de la jornada en labores agrícolas, ganaderas o forestales, no excederá de 9 horas diarias o de 54 semanales.” (Art.12º)

⁴⁹ Mangarelli sostiene que la redacción de la Ley N°. 3.350 (17/XI/1915) es muy concreta y no permite incluir en dicho régimen a los trabajadores rural. Mangarelli, Cristina, “El nuevo régimen legal de protección al trabajador rural”, en revista *Derecho Laboral*, tomo XXI...opus citado...p. 285. Por otra parte, el Decreto 611/980 (Art.2º), establece que no se hayan comprendidos en la limitación de horarios de trabajo los empleados de establecimientos rurales. Mantero, mientras tanto, ha sostenido la tesis de que estos trabajadores tenían limitación de jornada (Ver un estudio donde repasa las distintas posiciones de la doctrina uruguaya y fundamenta su posición. Mantero de San Vicente; Osvaldo, La limitación de la jornada de trabajo de los trabajadores rurales y de otros trabajadores no expresamente incluidos en las leyes sobre limitación de la jornada. F.C. U., Montevideo 2001).

⁵⁰ Tanto Rachetti como Casalás son de la opinión de que la ley mantiene los regímenes especiales. Rachetti Olasso, Fernando, “La nueva ley sobre la jornada laboral y los descansos del trabajador rural”, en Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya, AA.VV., (Grupo de los Miércoles - XXXV Aniversario), F.C.U., Montevideo, 2010, p. 201; Casalás, Carlos, “El derecho a la limitación de la jornada de los trabajadores rurales (Análisis de la ley N° 18.441), tomo LII, No. 223, enero-marzo 2009, p. 148.

⁵¹ Ley N° 9.991, 20/XII/1940(establece para los establecimientos que producen arroz un régimen de ocho horas diarias con un descanso intermedio de una hora); Ley N° 10.471, de 3/III/1944 (declara extensivo a los trabajadores de las explotaciones de bosques, montes y turberas, el régimen de limitación de la jornada de la ley de 1915); y el artículo 56 de la Ley N° 13.426, de 2/XII/1965 (establece una jornada máxima de ocho horas para los trabajadores de granjas quintas, jardines, viñedos, criaderos de aves, suinos y conejos, apiarios y de establecimientos productores, en general, de verduras, legumbres, tubérculos, frutas y flo-

res). En las plantaciones de caña de azúcar ha existido una cierta tradición de fijar la duración de la jornada laboral mediante convenio colectivo.

⁵² Vide. Plá Rodríguez, Américo, *El salario en el Uruguay (su régimen jurídico)*, Segunda parte, Facultad de Derecho, Montevideo 1936, p.146. Una posición contraria ha sido sostenida, entre otros, por Carlos Casalás, “El trabajo rural...opus citado...p.282.

⁵³ Artículo 9º y 10º del Código Civil.

⁵⁴ Artículos 1º, 2º y 9º.

⁵⁵ Para este autor, los trabajadores rurales por la vía expresa de la Ley 18.441 han quedado comprendidos en el régimen general dado por la Ley 5.350; no obstante entiende que no es aplicable los otros regímenes que surgen del decreto reglamentario de 1957 y que están previstos en el Convenio Internacional de Trabajo, núm. 1 (ciclos de tres semanas, funcionamiento continuo o por equipo). Vide. Casalás Viera, Carlos, “Trabajadores rurales. Panorama de la regulación de la jornada de trabajo, los descansos intermedios y las pausas entre jornadas a partir de la vigencia de la ley 18.441”, en *Revista Jurídica Regional Norte*, noviembre de 2009 (Año 4 –No.4), F.C.U., p. 21 y 22.

⁵⁶ Artículos 4º a 8º.

⁵⁷ Duarte, Walter, “Introducción al estudio de la limitación de la jornada en el trabajo rural”, en *Revista Jurídica Regional Norte...opus citado...p.28.*

⁵⁸ Artículos 1º al 5º del Decreto –ley No. 14.785 y artículo 2º al 8º del Decreto No.647/978.

⁵⁹ Solución que se ajusta al precepto constitucional (artículo 56 de la Carta Magna) respecto a que: “Toda empresa cuyas características determinen la permanencia del personal en el respectivo establecimiento, estará obligada a proporcionarle alimentación y alojamiento adecuado, en las condiciones que la ley establecerá” (art.56 Constitución de la República).

⁶⁰ Artículo 2.1, Convenio núm.99.

⁶¹ Esta facultad de fijar salarios mínimos está prevista también en otras disposiciones legales. Para los trabajadores de los establecimientos de tambos “El Poder Ejecutivo, antes del día 1º de cada año, establecerá los aumentos que correspondan...” (art.2º Ley 13.389); y el artículo 3º (ley 11.718) establece que el Poder Ejecutivo fijará los salarios mínimos de los trabajadores de la esquila, antes del 1º de agosto de cada año.

⁶² Las decisiones en los Consejos de Salarios se adoptan por acuerdo o por simple mayoría; en la segunda hipótesis, para que pueda llevarse adelante la votación deben cumplirse previamente los requisitos formales exigidos por el artículo 14º de la Ley 10.449. Y para que dicha votación sea válida se necesita que estén representados por delegados presentes los tres sectores; por lo que, ante la ausencia de uno de los sectores, el Consejo de Salarios no puede adoptar decisiones fijando salarios. Ante ello la determinación del ajuste salarial y la fijación del ficto por alimentación y vivienda deberá ser realizado por el Poder Ejecutivo mediante decreto.

⁶³ “Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada,...” (Art.12º Ley Nº 18.566 de 11/IX/2009 Sistema de negociación colectiva).

⁶⁴ Para ganadería y agricultura de secano rigen las siguientes categorías laborales: trabajador sin especialización 1, aprendiz, trabajador sin especialización 2, especializado, altamente especializado, capataz, capataz general y administrador; para arroceras: peón común, peón semiespecializado, operario especializado, operario altamente especializado, capataz simple y capataz de cuadrilla, y capataz general; para granja y demás actividades: aprendiz, peón común, especializado 1, especializado 2, especializado 3, especializado 4 y capataz general; para los trabajadores de los viñedos: peón común, peón especializado I, peón especializado II y supervisor de área; y para forestación: peón común, peón especializado, maquinista 1, maquinista 2, maquinista especializado, administrativo, capataz y supervisor.

⁶⁵ Artículo 3º, 4º y 12º (inc. 2º) D. Ley No. 14.785; Ley Nº. 3.299 (25/VI/1908), art.2º y 3º Ley Nº 10.449 (12/XI/1943); Convenio internacional de trabajo, núm. 95; Leyes Nº. 17.829 (18/IX/2004) y Nº

18.358 (26/IX/2008) y las normas sobre protección del créditos laboral en caso de concurso (ley 18.387, de 23/X/2008).

⁶⁶ Art. 29° de la Ley N° 18.572. Dicha norma establece un recargo del 10% desde su exigibilidad, aplicado sobre el monto del crédito laboral adeudado.

⁶⁷ Decreto N° 462/970 de 24/IX/1970.

⁶⁸ Artículo 4° Ley N° 13.130 (13/VI/1963).

⁶⁹ Ley N° 16.101 de 10/XI/1989.

⁷⁰ Art. 1° (Ley 13.619).

⁷¹ El decreto reglamentario entiende por alimentación suficiente el suministro de por lo menos tres comidas al día, que contengan variedad de alimentos.

⁷² Los artículos 7° a 20 del D. 647/978 reglamentan las diferentes prestaciones.

⁷³ Ley N° 5.032 (21/VII/1914) y Ley N° 16.074 (10/X/1989). Por ejemplo, el art.9° de la Ley 9.991 dispone el empleador deberá proporcionar a los obreros que realicen tareas en terreno fangoso y cultivos anegados elementos de protección (botas de goma o cuero impermeable).

⁷⁴ Ratificado por Ley N° 15.965, de 28/VI/1988.

⁷⁵ Ratificado por Ley N° 17.828, de 21/VI/2001.

⁷⁶ Art. 11° y 12° D. Ley 14.785, y art.41° a 45° del D. 647/978.

⁷⁷ Art. 45 D. 647/978. Esta previsión no rige para el caso del trabajador sin familia, que despedido sino se retira del establecimiento el empleador puede requerir el concurso de la fuerza pública (art.44°).

⁷⁸ “En caso de despido o cese de trabajo, los pagos se efectuarán, en todos los casos, en el lugar de la explotación, dentro de un plazo no mayor de cuarenta y ocho horas”(Artículo 2° Ley N° 10.471)

⁷⁹ Artículo 44° a 46° D. 108/007.