

EL REGIMEN JURIDICO DEL TRABAJADOR AGRICOLA DE LA AMERICA LATINA*

Dr. José Motta Maia.

1. ANTECEDENTES:

La primera fuerza de trabajo del Brasil fue la indígena. Después, el esclavo negro, importado del Continente Africano.

Los indígenas eran cazados y sometidos al trabajo de los primeros colonizadores, a pesar de una legislación dictada por la Metrópoli Portuguesa, que prohibía su esclavitud.

La "Carta Régia, do El-Rei-D. Sebastião", sesenta años después del Descubrimiento, prohibía esa práctica cruel, admitiéndola, en casos excepcionales, o limitándola a los casos de prisioneros en guerra justa.

En la primera mitad del siglo XVII son establecidas medidas más rigurosas aún, en el sentido de defender a los indígenas de la opresión de los señores de tierras, empeñados en la conquista u ocupación del territorio.

Contra esas opresiones se levantó la voz de la Iglesia, representada por los Jesuitas, principalmente por el Padre Antônio Vieira, notable evangeliza-

dor y pionero, en las regiones Norte y Nordeste, tal como lo fueron el Padre José de Anchieta y el Padre Manoel da Nóbrega en las Tierras de São Vicente, hoy el Estado de São Paulo.

La esclavitud de los indios —la que era representada por el apresamiento del indio— fue sustituida por la otra, la esclavitud negra (1).

"Para la industria azucarera, iniciada en las Antillas —informa Roberto Simonsen— y para la mineralización del oro, una vez agotadas las primeras poblaciones, procuraron los españoles abastecerse de mano de obra en las islas de Las Lucaias; pero las tribus ahí sorprendidas se suicidaban en masa, tal el agotamiento a que llegaban, y el horror por el trabajo que les era impuesto. Surgió, entonces la necesidad de recurrir a otra especie de mano de obra que resistiese donde el indio así fracasaba (. . .)". Parece que en Brasil la introducción de esclavos africanos fue autorizada a partir de 1549, si bien que ya hubo algunos ingenios de São Vicente, desde 1535 (2).

La masa de trabajadores esclavos al final del si-

* Trabajo presentado por el Dr. José Motta Maia, Delegado de Brasil, al Seminario de Derecho Agrario, celebrado en el Colegio de Abogados, en agosto de 1981, con motivo de la celebración de su Centenario, traducido al español por la licenciada Marcelina Zeledón Castillo, Secretaria de la Sala Segunda.

(1) Esclavitud india, así denominada la que incide sobre las poblaciones indígenas.

(2) SIMONSEN, Roberto, *La esclavitud negra*, en "História Econômica do Brasil", Cia. Edit. Nacional São Paulo, 1957, págs. 129 a 130.

glo XIX ascendía a 700.000, con edades entre 13 y 50 años. A lo largo del tiempo, según registra Gilberto Freyre, se creó una mentalidad de mayor comprensión para los esclavos que eran mejor tratados en Brasil que en otros países de la América Española (3).

Cuando fue abolida la esclavitud negra, había una gran población de trabajadores libres, además de los "agregados", constituidos por inmigrantes peninsulares.

No obstante libres, esos trabajadores vivían bajo un régimen de puro arbitrio de los empleadores, por la falta de una legislación específica (4).

La supresión de la esclavitud y del tráfico de trabajadores negros del continente africano, dio lugar a la corriente inmigratoria de colonos, conducida de tal modo que Sergio Buarque de Holanda señala no haber existido, propiamente, colonización, sino simplemente "importación de brazos" para atender a las necesidades de la labranza disminuida del elemento esclavo (5).

Esa inmigración se hizo de forma diferente en varias regiones del Sur del país, señaladamente en São Paulo, y Santa Catarina y "Rio Grande do Sul".

Las condiciones de esa importación de brazos para desenvolver la labor, principalmente la de café, resultaron en fracaso, muchas veces.

La primera modalidad de las relaciones entre esos colonos europeos y los propietarios de haciendas, los hacendados brasileños, revistió la forma de contrato de aparcería que "excluía la menor parcela de fiscalización de colono sobre las operaciones realizadas con el café, entre la colecta y el ajuste de cuentas en un intervalo que se prolongaba por meses (6).

2. REMANENTES DE LA ESCLAVITUD:

En muchas exploraciones agrícolas, la mano de obra es constituida por esclavos libres y por mestizos.

La abolición de la esclavitud en 1888, creó y generó transformaciones profundas con la desorganización de la actividad agrícola, situación próxima del caos, y la consecuente decadencia de la sociedad agraria.

Retrata Oliveira Viana esa transformación:

"Los grandes latifundios azucareros, que se extendieron por la larguísima faja de la costa, del Sur al Norte del país, y cuya actividad agrícola se apoya exclusivamente sobre el brazo negro, sufren una desorganización profunda y entran en una fase opresiva y prolongada de agonía económica. (. . .) Desmoronada esa vieja y soberbia edificación, que es nuestra aristocracia territorial, parte de sus elementos entran a vivir, en la soledad de sus vastos dominios, ahora incultos, la vida vegetativa de los decaídos de modo que hoy, no raro, encontramos cuando recorremos nuestro interior agrícola, descendientes de grandes y antiguas familias aristocráticas niveladas con los elementos más oscuros de nuestra plebe rural (. . .)" (7).

Fenómeno semejante se registró en cuatro países de la América Española, cuya economía agrícola se edificara sobre el brazo esclavo, como registrado por Barret y Schwoutz, también en las Antillas (8).

De esa situación, también el éxodo rural, con los remanentes de los trabajadores rurales emigrando para las ciudades donde encontraban mejores condiciones de existencia.

Aún hoy la agricultura brasileña sufre las con-

(3) FREYRE, Gilberto. Los dueños de ingenios, a veces eran llevados a sofocar "rebeliones de esclavos negros, aunque estas rebeliones nunca habían sido en ningún tiempo tan numerosas o violentas en Brasil como en otras regiones de América, tal vez porque el trato dado por los portugueses a los esclavos, y, más tarde, por los brasileños, provocase menos deseos de rebelión por parte de los oprimidos". (En "Casa Grande e Senzala", Vol. II).

(4) BUARQUE DE HOLANDA, Sergio, prefacio del libro "Memórias de um Colono", de DAVATZ, Tomas, Liv. Martins edit. São Paulo, 2a. edición.

(5) Idem, nota 4.

(6) DAVATZ, Tomas, obra citada. "... el concepto excesivamente amplio de 'trabajador rural' constante de la Ley No. 4214, de 1963, permitiría, en cualquier caso, la extensión de la protección laboral —y consecuentemente la caracterización como empleador de la otra parte contratante— las modalidades tradicionales de contrato agrario, como la aparcería y el arrendamiento". (De la Explicación de Motivos que acompañó el Proyecto que dio lugar a la Ley No. 5889 de 1973).

(7) VIANNA, Oliveira, en "Populações Meridionais do Brasil", 2a. ed.

(8) BARRTT, Ward, en "The sugar hacienda of the Marqueses del Valle", Univ. of Minnesota Press., 1970.

secuencias de esa mudanza que no tuvo una corrección adecuada, como sería el establecimiento de nuevas relaciones, más racionales y más objetivas, a pesar de los progresos de la legislación entre los que realizan las actividades de la agricultura, empresarios y trabajadores.

3. PRIMERAS TENTATIVAS DE LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO:

La abolición de la esclavitud se verificó en mayo de 1888. En noviembre de 1889 caía el Imperio, después de dominar la vida pública brasileña, durante casi siete decenios, cuando surgieron grandes figuras políticas y se discutieron los más complejos problemas del país. Ni por eso se adoptaron medidas para corregir las consecuencias económicas de la abolición del trabajo esclavo.

La República dio lugar a los primeros ensayos de reglamentación de la vida rural, con proyectos de leyes en el Congreso Republicano, en los primeros años de la década del 90, principalmente los de potestad de los parlamentarios Morais y Barros y Costa Machado.

4. PROTECCIÓN DE LOS SALARIOS:

Digno de registro es que en 1907, después de varias tentativas a través de proyectos de leyes, fue emitido el Decreto No. 6437, de 27 de marzo, incluyendo el concepto de operarios agrícolas, colonos, jornaleros, administradores, contratistas de obras, carreteros, cargadores, maquinistas y fogoneros y otros oficios ligados a la agricultura.

La protección de los salarios de esos operarios se hacía por medio de registro en libretas, especie de cuenta corriente, que aseguraba los derechos del empleado al saldo de la remuneración debida por el empleador.

5. EL TRABAJO RURAL EN EL CODIGO CIVIL:

En 1916, el Código Civil, un título legal que conquistó prestigio en el continente, y considerado como uno de los mejores códigos de la época, contempló al trabajador rural, asegurándole algunos derechos, antes desconocidos: en el artículo 1222 fija el plazo del contrato agrícola, en un período

mínimo de un año, cuando no haya plazo pactado. En el artículo 1230 se dice que:

"en el arrendamiento agrícola, el arrendatario es obligado a dar al arrendador acreditado de que el contrato está terminado; y en el caso de negativa el Juez a quien compete, deberá expedirlo, multando al que se niega, en cien y doscientos mil réis en favor del arrendador".

La protección de la persona del trabajador agrícola también está expresada en la prohibición inscrita en el artículo 1235:

"aquél que atrae personas obligadas a otros por arrendamiento de servicios agrícolas haya o no instrumento de contrato, pagará en doble al arrendatario perjudicado la importancia que al arrendador, por ajuste deshecho, hubiese de contener durante cuatro años".

Otra disposición beneficiando al trabajador, asegurándole derechos en el caso de progreso de la empresa es lo dispuesto en el artículo 1236, literalmente:

"La enajenación del predio agrícola donde la locación de los servicios se opera, no conlleva la rescisión del contrato, excepto al arrendador entre continuarlo como el adquirente de la propiedad o como el arrendatario anterior".

6. DE LA C.L.T. AL ESTATUTO DEL TRABAJADOR RURAL:

(C.L.T.: Consolidación de las Leyes del Trabajo).

En 1930, la legislación social-laboralista alcanzó un gran progreso, con la promulgación de varias leyes laborales de gran significación. Acumuló con la Consolidación de las Leyes del Trabajo, legislación hecha sobre todo para los trabajadores de los sectores secundario y terciario.

En ésta fueron incluidas disposiciones de protección al trabajador rural, por ejemplo, las que le aseguraban el beneficio del salario mínimo, las vacaciones remuneradas, las normas relativas al contrato de trabajo y remuneración y derecho a preaviso en el caso de cesantía del empleo (artículo 505 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo).

En 1963 fue promulgado el Estatuto del Trabajador Rural, la Ley No. 4214, de 2 de marzo, que pretendió ampliar, en lo posible, a los campesinos los beneficios, derechos y ventajas aseguradas

en la Consolidación de las Leyes del Trabajo a los trabajadores urbanos.

En que pese a las críticas que suscitó, el Estatuto tenía sus méritos y defectos. En la práctica se impuso la necesidad de un cambio substancial, que se hizo a través de la Ley No. 5859, de 8 de junio de 1973. Esta Ley con apenas 20 artículos, sustituyó al Estatuto del Trabajador Rural que se constituía de un sistema legal de nada menos que 182 disposiciones divididas, a su vez, en párrafos e incisos.

Pero, felizmente de pequeña dimensión, el nuevo título legal hace remisión a un elenco de otras leyes y decretos, estando a exigir, a esta altura, una consolidación que ayude a la ejecución y mejor beneficio a los campesinos.

El primer objetivo de la ley vigente fue fijar un concepto de **empleado y empleador rural**, aproximándolo al criterio de la legislación urbana.

Dice la exposición justificativa que el concepto excesivamente amplio de trabajador rural constante de la Ley No. 4214, de 1963, permitiría, "en cualquier caso, la extensión de la protección laboral (...) a modalidades tradicionales de contrato agrario, como la aparcería y el arrendamiento".

Reconoce, la exposición de motivos que, en muchos casos, esos contratos no hacen más que encubrir una verdadera relación de empleo (9).

7. EMPLEADO Y EMPLEADOR RURAL:

La legislación vigente define como empleado rural, "la persona física que, en propiedad rural o predio rústico, presta servicios de naturaleza no eventual al empleador rural, bajo la dependencia de éste y mediante salario".

Se apuntó una deficiencia en ese concepto, la de que no define la naturaleza del servicio prestado, aunque se supone, visto el trabajo a realizarse, en establecimiento rural.

Empleador rural es:

"la persona física o jurídica, propietario o no, que explote actividad agro-económica, con carácter permanente o temporal, directamente o a través de representantes y con el auxilio de empleados".

8. ESPECIES DE TRABAJADOR:

En la definición de trabajador se incluyen varias especies, tales como: empleado rural, propiamente, colonos y aparceros.

Colonos y aparceros gozan de relativa autonomía, pero con independencia económica, por lo que la doctrina y la jurisprudencia los consideran especies del género empleado. Otra especie intermedia, es el contratista que contrata servicios determinados, por su cuenta y riesgo (10).

9. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

El contenido de ese contrato está en la disposición del antiguo Estatuto del Trabajador rural: "es el acuerdo tácito o expreso correspondiente a la relación de empleo".

Repite, en líneas generales, la definición de Consolidación de las Leyes del Trabajo.

Ese contrato puede ser oral o escrito, por plazo determinado o indeterminado. Y se comprueba por cualquier medio permitido en Derecho, especialmente por las anotaciones en la "Cédula de Trabajo". (Nota de traducción: "Cédula de Trabajo", en Portugués "Carteira de Trabalho", es una libreta personal, en la cual se lleva un rol de los empleos que ha tenido la persona).

Lo que es relevante, además de otras, es la garantía del salario del empleado que no puede ser reducido, ni modificada la forma de pago, salvo en cuanto a esta última, de acuerdo con el empleado. Igualmente importante es la sistemática del horario de trabajo que solamente podrá ser alterado por mutuo acuerdo. La mudanza del local del servicio sólo es permitida, cuando no implique cambio de domicilio del empleado.

Otra garantía, que la ley atribuyó al empleado, es esta: el contrato individual de trabajo preexistente quedará subordinado al contrato colectivo o a los términos de la convención superviniente entre empleador y empleados.

10. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

Tal como en relación a los trabajadores urbanos, la legislación permite a los rurales la celebra-

(9) ESTATUTO DA TERRA E TRABALHADOR RURAL: arts. 20 inc. 2, 16 y 81.

(10) Especies de contrato individual de trabajo: trabajador rural, colonos y aparceros. El aparcerero es empleado cuando se sujeta a la dirección del hacendado que le trasmite órdenes o instrucciones de servicio.

ción de contratos colectivos o convenciones que, en principio, sólo valdrán para las partes contratantes.

En principio, dice la ley, pero se tiene entendido, y en la práctica así se hace, que los contratos colectivos crean una subordinación de los contratos individuales celebrados anteriormente a los primeros. Eso resulta, antes que todo, de la extensión del criterio resultante de las discordias colectivas que son de iniciativa del Sindicato de la categoría. En tal caso la convención se extiende a todos sus afiliados.

11. SALARIO, SU FIJACION Y FORMAS DE PAGO:

El salario constituye una de las garantías básicas del empleado. Tiene él derecho al salario mínimo, a partir de la vigencia de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, prerrogativa que le fue preservada por la legislación posterior, pasando por el Estatuto del Trabajador Rural hasta la más reciente.

La figura del salario-familia sólo después de mucho tiempo de constituida para los trabajadores urbanos, fue extendida a los rurales. Esa extensión fue a partir de la institución del Sistema de Previsión Rural, hoy el PROTERRA y el FUNRURAL (Auxilio financiero para la compra de implementos de trabajo y terrenos), y el FUNRURAL (Fondo Rural para Jubilación de Trabajadores Agrícolas) (11).

El salario será pagado en dinero, pero son permitidas deducciones, que ya vienen del artículo 90 del antiguo Estatuto.

De acuerdo con la Ley vigente (Ley No. 5889 citada), pueden ser deducidas del salario porciones: hasta el límite del 20 por ciento por la ocupación de la vivienda, hasta 25 por ciento por el abastecimiento de alimentación.

12. DURACION DEL TRABAJO. PERIODOS DE DESCANSO: DIARIO, SEMANAL Y ANUAL:

La duración del trabajo debe ser fijada de común acuerdo en la contratación. Pero la ley esta-

blece que la jornada no debe ser superior a ocho horas diarias. Podrá ser ampliada, con carácter excepcional, para conclusión de determinadas tareas, y otras prórrogas son admitidas, con remuneración complementaria proporcional.

El trabajo nocturno, —el ejecutado entre las 21 horas de un día y las 5 horas del día siguiente, (artículo 7 de la Ley No. 5889) o entre las 20 horas de un día y las 4 horas del día siguiente—, será aumentado en un 25 por ciento de la remuneración común.

En cualquier trabajo continuo de período mayor de seis horas, será obligatorio un intervalo para reposo y alimentación.

El derecho al reposo semanal remunerado consiste en el descanso de 24 horas, preferentemente los domingos.

Anualmente, después de un período de doce meses de vigencia del contrato de trabajo, tendrá el rural derecho a veinte días de vacaciones remuneradas, período que podrá ser reducido, proporcionalmente al período realmente prestado: si el máximo es de 25 días, el período será de 15 días; de 11 días, por el lapso de más de 200 días y de 7 días, por período de menos de 200 y más de 180 días.

13. TRABAJO DE LA MUJER Y DEL MENOR:

El trabajo rural ejecutado por la mujer es objeto de varias disposiciones protectoras. No constituye motivo de rescisión del contrato de trabajo rural, en que la mujer es empleada, el matrimonio o la gravidez. El contrato no se interrumpe durante la gravidez, siendo permitido a la mujer retirarse seis semanas antes y seis después del parto, mediante comprobación por dictamen médico. Le serán garantizados reposo remunerado de dos semanas, en caso de aborto, y dos períodos de descanso diario, de media hora cada vez, para amamantar al hijo, hasta cuando sea necesario. Le corresponde todavía el auxilio de maternidad.

En cuanto al menor, algunas medidas de protección son referidas en la legislación: está prohibido el trabajo del menor de dieciocho años en lugar insalubre o peligroso, el trabajo nocturno y las tareas incompatibles con su condición y edad.

Al menor de dieciséis años, es asegurado el

(11) PRORURAL: PROGRAMA DE ASSISTENCIA AO TRABALHADOR RURAL, y ejecutado actualmente por el INPS (Reglamento, artículos 274 y siguientes).

mismo salario, del adulto o mayor de dieciocho años.

El menor de dieciséis años percibirá salario correspondiente a la mitad del salario mínimo fijado para el adulto.

14. RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO RURAL:

La rescisión es la suspensión del contrato, antes de terminado el plazo por el cual fue convenido.

Cuando la iniciativa parte del empleador, cabe indemnización. Esta es calculada en concordancia con el mayor salario pagado, un salario por cada año de servicio.

Cuando la rescisión sea de iniciativa del empleado, es obligación de éste dar aviso al empleador.

15. ACCIDENTE DE TRABAJO:

El trabajador accidentado tiene derecho a la asistencia médica y hospitalaria.

En el caso de quedar imposibilitado para trabajar, y en cuanto tal situación perdure, recibirá un 75 por ciento del salario mínimo y asistencia médica. Si queda incapacitado para el trabajo, percibirá los beneficios de la jubilación en el valor de un 75 por ciento del mayor salario mínimo del país, todo a cargo del PRODURAL. En caso de muerte, la familia recibirá mensualmente igual cantidad, a título de pensión.

16. SEGURIDAD SOCIAL:

La seguridad social para los trabajadores agrícolas en el Brasil comenzó a tomar forma en la disposición del artículo 158 del Estatuto del Trabajador Rural, que instituyó los servicios de asistencia social y creó el Fondo de Asistencia y Previsión del Trabajador Rural.

Después de muchas vacilaciones, fue, finalmente, instituido un sistema de seguridad que consiste en asistencia médico-hospitalaria, beneficios

en el caso de accidente de trabajo y régimen de previsión para el empleador rural y sus dependientes. Los beneficios son, entre otros, los siguientes: jubilación por invalidez, jubilación por vejez, auxilio por enfermedad y jubilación por invalidez en el caso de accidente de trabajo. Beneficios también son asegurados a los dependientes del trabajador: auxilio para funeral, pensión en el caso de muerte del trabajador y de accidente de trabajo.

17. DUPLICIDAD DE ASISTENCIA SOCIAL:

Aspecto singular de la asistencia es la que se refiere a los trabajadores de la labor de la caña, que tienen doble asistencia: la general, prestada por el PRORURAL y la sectorial, a cargo de los empleadores, que se distribuye en varias modalidades: médico-hospitalaria, educacional y recreación.

18. PROMOCION SOCIAL DEL TRABAJADOR RURAL:

El Estatuto de la Tierra (Ley No. 4504, de 30 de noviembre de 1964) abrió amplias oportunidades para el trabajador rural, inclusive de tornarse propietario y empresario rural.

Disposiciones, teniendo por mira la protección y promoción económica y social del trabajador, son las siguientes: artículo 2, inciso 2, que impone al Poder Público el compromiso de crear condiciones de acceso a la propiedad de la tierra, por el trabajador; el artículo 16 que define como finalidad de la Reforma Agraria, promover el progreso y el bienestar del trabajador; el artículo 81, que asegura empréstito al trabajador para adquisición de la tierra destinada a su trabajo y al de su familia.

La legislación brasileña del trabajo rural lleva en consideración que el Derecho del Trabajador debe desempeñar un papel relevante en el proceso de desenvolvimiento económico, empezando por el progreso del medio rural, por la práctica de la actividad de explotación agrícola de sentido social. Es el reordenamiento de la existencia de una interrelación íntima entre el trabajo y el desenvolvimiento económico (12).

(12) Idem, nota 9.

19. LOS TRABAJADORES RURALES EN LA AMERICA LATINA:

Casi todos los países de la América Latina son suscritores de convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, recomendando la edición de normas amplias de protección al trabajo rural. No siempre ni en todos los países, han dado cumplimiento a ese compromiso, permaneciendo aquel desorden entre la protección dispensada a los operarios de los sectores secundario y terciario y a los trabajadores del campo.

Lo mismo en México, pionero en legislación social rural, se verifica esa discrepancia: "Es cierto que los beneficios del Derecho Laboral en la práctica no llegan en su totalidad a la población trabajadora, sobre todo la rural, puesto que se ha concentrado principalmente en los trabajadores urbanos (. . .)" (13).

Haremos algunas referencias, a título de ejemplo, tomando algunos países de la América Latina.

19.1. CONTRATOS DE TRABAJO:

La legislación laboral del Ecuador establece formas definidas de contratos, fijando obligaciones de empleador y empleado. El régimen de aparcería no está contemplado como contrato de naturaleza laboral. En Colombia, hay disposiciones especiales sobre las relaciones de trabajo, que llevan más en cuenta las condiciones de vida, antes que las de trabajo. Eso se verifica principalmente en las plantaciones de caña y de banano.

En Costa Rica, está en vigencia el método especial para contratos colectivos, cuyas cláusulas fijadas directamente entre empleadores y empleados sobre todo en la Compañía Bananera de Costa Rica, según informe de la O.I.T., de 1966.

En los contratos por plazo indeterminado, en Colombia, las partes quedan con la facultad de dar por terminado el contrato en cualquier momento, mediante aviso previo. El empleador podrá susti-

tuir el aviso previo por una indemnización correspondiente a cuarenta y cinco días de salario.

En México, los trabajadores rurales gozan, en principio, de todos los derechos de los trabajadores urbanos, aquéllos constantes de la Ley Federal del Trabajo (artículos 279 a 281).

Los contratos podrán ser acordados verbalmente, o por escrito. La rescisión del contrato podrá ocurrir por causa justificada en cualquier tiempo. Las convenciones colectivas podrán ser celebradas sin interferencia del Poder Público (Ley Federal citada, artículos 356 y siguientes).

19.2 SALARIOS:

La protección a los salarios consta de disposiciones legales en todos los países afiliados a la Organización Internacional del Trabajo.

El Código de Trabajo de Costa Rica prohíbe, expresamente, el pago de salarios en mercaderías. En Colombia son permitidos descuentos para reembolso de deudas contraídas por el empleado para con el empleador y para pago de cuotas debidas a cooperativas y al sindicato.

En Perú, los empleadores descuentan cuotas de hasta 30 por ciento para satisfacción de obligaciones judiciales, como pensión alimenticia a la ex esposa.

Prevalece, aún, el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres, éste es el caso de los Códigos de Trabajo de Colombia, Perú, Argentina, Costa Rica y Venezuela.

19.3. SALARIO MINIMO:

El salario mínimo es fijado en varios países de la América Latina, como Brasil, Colombia, Perú, Argentina, Venezuela, por órganos especializados. En Costa Rica esa atribución es del Consejo Nacional de Salarios, distinguiéndose varios sectores rurales: caña de azúcar, cacao, banano, etc.

(13) MUNGARRO, R., en "Serie Relaciones del Trabajo", de la O.I.T., No. 49, pág. 132.

19.4. DURACION DEL TRABAJO:

Normas legales bien definidas regulan los períodos de trabajo, fijando el período diario entre 7 y 9 horas, la mayoría en ocho horas. Los períodos de descanso son por día, por semana y por año, en las legislaciones de Perú, Colombia, Ecuador, Argentina y Costa Rica. El descanso semanal es, de modo general, los domingos. Hay países en que no se remunera el día de descanso semanal. Sería éste el caso de Perú, Costa Rica y Colombia, por lo menos hasta hace poco tiempo.

Los días feriados legales son generalmente remunerados.

Las vacaciones para los trabajadores, varían entre 7 y 20 días por año, como en los casos de Costa Rica (15 días), Perú de 6 a 32 días, algunos remunerados, otros pagados; en Ecuador, 7 a 8 días.

19.5. ACCIDENTES DE TRABAJO:

La mayoría de las legislaciones instituyeron sistemas de protección al trabajador en caso de accidente. Le son garantizados, además del salario, asistencia médico-hospitalaria. En algunos países la indemnización, bajo forma de seguro, presupone

la utilización de máquinas agrícolas. Es el caso de Costa Rica y de Perú.

Argentina es uno de los países en que se registra gran impulso en la legislación del trabajo, gracias inclusive a la acción del sindicalismo y a una conciencia por parte de los empleadores, del papel importante del trabajador en el proceso de desenvolvimiento económico. Igual mentalidad es dominante en Venezuela, por influencia, también, de su legislación agraria.

19.6. PREVISION Y ASISTENCIA RURAL:

Las informaciones sobre este aspecto de las relaciones socio-económicas en la agricultura latinoamericana son animadoras. Un estudio de José Medina Echeverría (14), indica que continúa la desigualdad entre el operario de la ciudad y el trabajador del campo.

Los datos conocidos, más recientes, llevan a concluir que, o no hay un sistema de seguridad social, o que el que existe es fragmentario, a excepción de Argentina, Uruguay, Venezuela, Chile, México, Ecuador, Colombia, Costa Rica y Brasil.

De elementos próximos de la realidad dispondrían el CIDA (Comité Interamericano de Desenvolvimiento Agrario, de la O.E.A. y el I.I.C.A., dos órganos técnicos muy identificados con los problemas continentales.

* * *

(14) MEDINA ECHEVERRIA, José, en "A Agricultura Subdesenvolvida", Edit. Vozes, Rio de Janeiro, 1969.