

Sección III: Reseña legislativa extranjera.

Escaneado por Biblioteca Judicial "Fernando Coto Albán"



**ANOTACIONES AL NUEVO ESTATUTO DEL
TRABAJADOR RURAL EN URUGUAY
(Parte I)**

*Dr. Adolfo Gelsi Bidart.
Catedrático de Derecho Agrario de
Uruguay.*

SUMARIO:

I. Antecedentes	80
II. Orientaciones de la Ley	80
III. Ambito de aplicación	81
IV. Salario mínimo: noción; garantías	83
V. Salario mínimo: prestaciones en especie.	85
VI. Sueldo anual complementario	88
VII. Descanso	89
VIII. Seguridad en el trabajo.	91
IX. Familia y Trabajo Rural	91
X. Despido.	93
XI. Difusión, contralor y sanciones	94
XII. Conclusión.	95

I) ANTECEDENTES.

1. Continuación.

En sucesivos trabajos, publicados en la "Revista de Derecho Laboral" nos hemos ocupado del problema del Estatuto del Trabajador Rural (en adelante: ETR), para referirnos a su necesidad, su inserción en el conjunto de la legislación del trabajo y algunas peculiaridades que debe presentar en atención al medio en que se aplica y las industrias naturales que abarca (1) (2).

Como es natural, el aludido problema ha preocupado igualmente a los cultores del Derecho del Trabajo, que poniendo el acento en esta realidad humana-social (el trabajo dependiente) han realizado estudios de gran importancia para señalar las peculiaridades del régimen legal de nuestro país en la materia (3).

2. Orientaciones persistentes.

En las presentes páginas pretendemos hacer un breve comentario de la nueva Ley y de su reglamentación para señalar en qué medida hay continuidad con el Estatuto del Trabajador Rural (en adelante: ETR) precedente y en qué medida existen modificaciones de alguna importancia.

En términos generales, lo anticipamos, puede decirse que el nuevo ETR sigue las orientaciones fundamentales ya consagradas legislativamente, en especial, en cuanto a continuar la inserción en todo lo posible, de la legislación en materia de trabajo rural, en la legislación general del trabajo, limitando a lo que se considera imprescindible, el establecimiento de disposiciones peculiares.

Las particularidades de las industrias agrarias y del medio en que generalmente se desarrollan (el campo, el agro), continúan siendo los factores determinantes —como era de suponer— de tales peculiaridades.

II) LAS ORIENTACIONES DE LA LEY.

3. Problemas orgánicos o formales.

Se mantienen aquí dos orientaciones básicas de la Ley anterior:

a) La Ley es necesaria para la protección del trabajo rural (i.e. del trabajador rural): principio de legalidad.

b) El órgano principal al que corresponde hacer efectiva, en la realidad, tal protección, es el Poder Ejecutivo en quien se delega toda autoridad al respecto.

c) Teniendo en cuenta las peculiaridades del medio y, además, siguiendo la orientación de que la burocracia sirva efectivamente la protección sin complicar innecesariamente las relaciones industriales, se establece un único documento para hacer posible la fiscalización.

4. Problemas sustantivos o de fondo.

También aquí se mantienen las orientaciones anteriores, con las modificaciones que se expresarán:

a) Se mantiene el **salario mínimo** integrado parte en dinero y parte en especie, ambas partes con igual significación.

b) Se mantienen **prestaciones sociales complementarias**, algunas directamente relacionadas con el trabajo y otras con el medio rural.

c) Se procura, en todo lo posible, **asimilar** el trabajo rural al que se presta en el medio urbano o en las industrias generalmente desarrolladas en éste.

5. En su Mensaje, el Poder Ejecutivo señaló la existencia de "un estado general de incumplimiento de las normas contenidas en el ETR" (4).

Subraya que varias de las disposiciones existentes son "de difícil o imposible cumplimiento en

(1) v. GELSI: 1) "Las condiciones de empleo de los trabajadores rurales en la 4a. Conferencia Regional Americana del Trabajo" (III, 117). 2) "Competencia del Ministerio de Industrias y Trabajo en la reglamentación del estatuto del Trabajador Rural" (I, 263). 3) "Anotaciones al Estatuto del Trabajador Rural" (III, 117). 4) "Prestación alimentaria en especie en el ETR y el Convenio 99 de la OIT" (XII, 258).

(2) Sobre la nueva ley, v. los interesantes y ajustados estudios de PITTAMIGLIO, Carlos, "El régimen laboral del trabajador rural" y de MANGARELLI DE LUZ, Cristina, "El nuevo régimen legal de protección al trabajador rural" (Rev. Derecho Laboral, tomo 21, No. 110, abril-junio 1978, p. 178 y 276).

(3) Véase en tal sentido: 1) DE FERRARI, Francisco: "Salario mínimo del trabajador rural". (Rev. D. Laboral, II, 126). 2) TERRA, Alfredo: "La protección del trabajador rural", (id. XI, 7). 3) BARBAGELATA, H.H., "Del trabajo rural" (cap. I, de la 6a. Parte del Manual de Derecho del Trabajo", ed. F. de Cultura Universitaria, 1972).

(4) v. los Antecedentes de la Ley (Mensaje del P.E., Informe de la Comisión y Discusión en el Consejo de Estado) en "Diario de Sesiones del Consejo de Estado" (D. de S. del C.E.), 42a. Legislatura, 87a. sesión ordinaria, No. 287, tomo 21, 9. V. 1978.

el medio respectivo"; v.gr. el exigir que "la constancia escrita de (su) actividad" sea llevada permanentemente por el trabajador.

Indica, pues, como finalidades del Proyecto:

- a) Es "un medio realista e inmediato", para impulsar el progreso en una materia en desarrollo.
- b) Deben adecuarse las normas a las modalidades del medio rural.
- c) Aunque manteniendo soluciones iguales a las de los restantes trabajadores en algunos aspectos, también se consagran normas específicas para problemas tales como el de licencia anual; fiscalización del cumplimiento; obligación del trabajador de mantener los medios que se le otorgan, etc. (5).

6. La Comisión de Trabajo y Seguridad Social del C.E., introdujo, dentro del mismo enfoque, algunas modificaciones al Proyecto. La Comisión en su Informe, señala igualmente, su orientación, coincidente con la del Poder Ejecutivo.

- a) Crear normas de fácil aplicación y contralor en el medio rural.
- b) Establecer normas sencillas y claras.
- c) Dejar a la Reglamentación el ámbito propio del detallismo que le corresponde.
- d) Indica como más importantes, las siguientes innovaciones:
 - (1) plazos perentorios para abonar los salarios;
 - (2) asimilación al régimen común en materia de aguinaldo, licencia y despido;
 - (3) obligación de facilitar los medios para que el trabajador pueda obtener la asistencia médica (6).

7. En la Discusión en el Consejo de Estado, se insistió sobre tales directivas.

Así el Consejero (en adelante: C.) Viana Reyes indicó cómo se había llegado a "un conjunto de disposiciones muy sencillas, claras y precisas", con posibilidad de realizar "divulgación precisa, continuada y efectiva" para que se conozca en el medio rural (7).

Por su parte el C. Bugallo, también señaló que una de las directivas del "Proyecto, es la de equiparar el régimen del trabajador rural con el que rige para el privado corriente" (8).

También el C. Brum Cardoso subrayó la sencillez y simplicidad del proyecto, pero aclarando la necesidad de que tuviera una suficiente divulgación (9).

III) AMBITO DE APLICACION.

8. Para el anterior Estatuto del Trabajador Rural (en adelante ETR), como para el que lo había precedido, llegábamos, con vacilaciones, a la conclusión de que el legislador había señalado como ámbito de aplicación de la ley, dos criterios conjugados: a) naturaleza de las faenas realizadas (agrarias) y b) ámbito de su realización (el campo, las zonas rurales).

No sólo porque diferentes leyes anteriores y posteriores así lo establecían, incluso el Código Rural y la Ley 7550 de 15-2-1923; esta ley hablaba de establecimientos situados en zonas rurales y de trabajadores "empleados en faenas de agricultura y ganadería" (art. 1).

La Ley 10809 era clara en cuanto al segundo elemento ("empleados en faenas de agricultura o ganadería", art. 2). El 1o. (espacial o de medio agrario), aparecía menos precisamente, pero de manera no menos clara, al hablar de "campesinos", art. 25 inc. 2 y al calificar de rural no sólo a los trabajadores en múltiples cuestiones, sino también al salario mínimo (a. 6), la vivienda (a. 8) y los establecimientos en que se verifica el trabajo (a. 10). El Decreto Reglamentario lo especifica en su art. 1, mencionando los "bienes rurales" y la realización de faenas "fuera de los perímetros urbanos" (10).

9. Puede decirse que el actual ETR es menos preciso en cuanto a su delimitación, a pesar de lo cual puede llegarse a la misma conclusión que para las leyes anteriores, teniendo en cuenta los prece-

(5) Mensaje del P.E. D. de S. del C.E., citado nota (4) p. 316-317.

(6) Informe de la Comisión de Trabajo y S. Social D. de S. del C.E. citado, p. 318.

(7) D. de S. del C.E., cit., p. 320.

(8) Ibid. p. 321.

(9) Ibid. p. 327.

(10) v. GELSI, "Anotaciones al ETR", citado, cap. III). En todo lo que no se sustituye por el presente trabajo, nos remitimos al precedente citado.

dentes y la tradición legislativo-administrativa, que se ha ido formando al respecto, y a lo que se dirá de inmediato.

En cuanto al texto legal, pueden aducirse algunas normas. Así el art. 1 que como se verá es transcripción literal de la ley anterior y, por ende, si hubiera pensado cambiar el alcance (a qué trabajador rural se refiere), seguramente lo hubiera aclarado; el a. 30 se refiere "a la utilización de tierras para el trabajador"; el a. 5 al trabajador que vive con su familia en el establecimiento rural; el a. 8 alude a la "vivienda rural", que no puede sino aludir a la que se encuentra en el medio campesino; al deber de cooperación con el fomento de la instrucción y "la obligación de proporcionar los medios para obtener asistencia médica", (se refiere al a. 9); el facilitar el traslado o la permanencia en caso de enfermedad grave en el establecimiento, que se dispone en el a. 11; cfr. el a. 12 (animales, implementos de trabajo, mejoras, sembrados).

10. El Decreto Reglamentario 647/978 de 21-XI-1978 cap. I "Disposiciones Generales", en su art. 1 da la definición de patrono y de trabajador rural, de manera similar (pero más obvia) a la que disponía el Reglamento de la Ley 10809 (los subrayados en todos los arts. son del autor).

*Art. 1-D. inc. 1. (Noción). "A los efectos de la presente reglamentación, se entiende por **patrono rural** toda persona física o jurídica que utilice por su cuenta los servicios de trabajadores subordinados, cualquiera sea el título por el cual los ocupa, y por **trabajador rural** a todo el que bajo la subordinación de otra persona empleadora, ejecuta habitualmente trabajos rurales fuera de las zonas urbanas y mediante el pago de un salario y demás prestaciones.*

Inc. 2. (Trabajador independiente bajo contrato escrito). "No estarán comprendidos en la ley que se reglamenta, los tractoristas, alambreadores, albañiles, troperos, domadores, esquiladores, poceros y quienes desempeñen actividades similares, los que se considerarán patronos y desempeñarán las tareas en régimen de contrato, el que en todos los casos, deberá redactarse por escrito".

*Inc. 3. (Peones especializados). "En caso de que (los indicados en el inc. anterior) cumplan dichas tareas en forma **permanente** y subordinada estarán amparados por la presente reglamentación y comprendidos en la categoría de peones especializados".*

11. Como puede advertirse el Decreto pone el acento en el trabajo subordinado (o dependiente) carácter que con todos los matices del caso, siempre se señala como típico del trabajo referido por el Derecho Laboral. Para subrayarlo, se descarta tanto la condición jurídica del empleado (única persona humana o persona jurídica propiamente dicha) como, así mismo el título a raíz del cual se realiza la prestación.

Los elementos genéricos (más precisados al hablar del empleado que del empleador) son: a) trabajo; b) habitualidad; c) onerosidad; d) subordinación o dependencia.

Los elementos específicos (del trabajo rural) son: e) calidad de 'rural' o 'agrario' del mismo, lo cual significa una remisión al trabajo que requiere las que denominamos industrias agrarias o naturales (11); f) realización del mismo "fuera de las zonas urbanas".

Este último punto, parece aludir, más que a una clasificación municipal, generalmente tripartita (urbano-suburbano y rural) a una delimitación socio-ambiental. Vale decir, que lo que importa es que la actividad se realice "fuera de los perímetros urbanos", como decía el Reglamento de la Ley 10.809. En la zona suburbana, si y en lo que se confunde efectivamente con lo rural (no hay aglomeración de viviendas de personas sólo reunidas por lo espacial o local) se aplicará igualmente, el ETR, si se dan las demás circunstancias mencionadas.

12. El Decreto, como la Ley de Jubilaciones Rurales No. 13.705 de 22-XI-1968 (art. 4), descarta la corriente situación de trabajadores que realizan tareas habitualmente en establecimientos rurales, como las que enumera, pero que lo hacen en calidad de empresarios, vale decir, en forma independiente, sin subordinación en cuanto a la dirección de las tareas y a la fijación de honorarios y medios de realización.

Se aclara que si tales tareas se realizan en forma permanente y subordinada, el trabajador se considera rural y se le incluye en la categoría de peón especializado.

La calificación de permanencia en tales tareas,

(11) v. GELSI, "Estudio del D. Agrario", I, p. 66 y 76-84.

al igual que la habitualidad del inc. 1, como la profesionalidad que a veces se invoca, están referidas al trabajador rural como tal, a una calidad que va más allá de la faena concreta que se realiza, que cuando es meramente ocasional, escapa a la previsión de la ley.

Claro que, si ocasionalmente alguien consiente en realizar en zona rural, tareas agrarias, con vinculación de dependencia, se le aplicarán estas disposiciones, sea porque se presume la condición de trabajador rural, sea por analogía.

13. Por último, no creemos que sea de competencia del Reglamento, exigir la redacción escrita del contrato. En definitiva una limitación a la libertad del trabajo independiente, que estimamos que sólo la ley puede establecer.

Por ende, el problema de si estamos ante trabajo dependiente o independiente, quedará librado a la prueba que se produzca en cada caso, conforme a los principios de los Códigos Civil y de Procedimiento.

IV) SALARIO MINIMO: NOCION-GARANTIAS.

14. El art. 1 de la Ley procura dar una noción de lo que considera salario mínimo rural, en base a una norma declarativa de derechos y, por ende, programática, que mantiene literalmente la establecida en el art. 1 de la Ley 10.809.

Art. 1-L (Derecho al salario mínimo). "Todo trabajador rural tiene derecho a percibir una retribución mínima de su trabajo que le asegure la satisfacción normal de sus necesidades físicas, intelectuales y morales" (lo reitera el Decreto en su art. 2o.).

15. El derecho del trabajador rural:

- definido básicamente por su aplicación a las faenas agrarias, sin perjuicio del problema del medio, al que nos referimos supra ap. III);
- se asienta, tiene su fundamento, en el trabajo (dependiente) que realiza;
- su objeto, sobre el cual recae, el objetivo al que tiende es una retribución mínima (la que reconoce y garantiza la ley);

- el alcance de ese calificativo (mínima) es, sin embargo, bastante amplio, por cuanto se trata de asegurar al trabajador, la satisfacción **normal** de sus necesidades físicas (i.e. orgánicas o biológicas), intelectuales (i.e. psicológicas) y morales.

16. Esto último resulta más difícil de precisar y, al propio tiempo impulsa la amplitud que debe reconocérsele a la retribución. Se puede pensar en moral, en cuanto derivado de 'mores', costumbres y aludiendo, por tanto, a las necesidades que se acostumbra en el medio en que vive el trabajador. También a lo que pertenece el fuero íntimo, más allá de lo jurídico y que abarca sus relaciones personales básicas (familia, amistad, vecindad, etc.).

Por ende, queda aclarado, como **criterio** para quien debe fijarlo, porque tal es el sentido de las normas programáticas, que así revelan su verdadera eficacia (12), que el salario mínimo rural **no** es un salario de mera subsistencia, sino un salario más amplio, un salario que podemos llamar más 'personalizado', que retribuye a la persona, de acuerdo a las necesidades generales que le correspondan como tal y que abarcan diferentes planos de su vida.

La satisfacción de tales necesidades debe verificarse de manera "normal". El criterio de la normalidad, es decir, de lo que es habitual, general y sano, adecuado a la condición humana, de acuerdo con las posibilidades del país, el lugar y la época y del propio beneficiario.

En cierto modo, se trata de una variante de la aplicación del principio del realismo jurídico agrario (13) que significa aquí: (a) un reclamo, una remisión a la realidad (cómo se satisfará); (b) una selección de la misma, una indicación de cuál es la realidad que se pretende salvaguardar y disciplinar, una opción del legislador, en cuanto a las conductas que se verifican al respecto y que aquél valora de manera diferente, acordando su protección exclusivamente a las que coloca en plano preferencial.

17. Aunque entendemos que para el nuevo como para el anterior ETR el salario obligatorio del trabajador rural se integra, necesariamente, con una

(12) v. GELSI, "Estudio del Derecho Agrario", I, cap. 9-10; en especial, p. 207-09.

(13) GELSI, *ibídem*, No. 21. Sobre valoración de conductas, Nos. 14, 15 y 20.

prestación en dinero que fija el P.E. y prestaciones en especie que determina la ley (y eventualmente puede precisar el P.E.), parece claro que el ETR actual insiste en su letra, con relación al salario mínimo, como si éste, 'stricto sensu', sólo consistiera en la paga que se realiza en dinero.

En tal sentido la Ley 10.809 era más precisa, por cuanto, v.gr. en su art. 4 hablaba de "La parte del salario mínimo pagadera en dinero" y en el a. 5: "La paga a que se refieren los arts. precedentes se efectuará en dinero, sin perjuicio del suministro por el patrono, de vivienda, alimentación y demás prestaciones legales al trabajador y a su familia, cuando ésta se domicilie en el establecimiento"; en igual sentido, el art. 7.

La nueva ley hace referencia a ambas prestaciones que, según el contexto, se advierte que integran el salario mínimo rural (ambas quedan incluidas en la noción del art. 1), pero aludiendo, deliberadamente, a la paga en dinero, cuando establece cómo se abonará el salario mínimo, sin perjuicio de aclarar en el art. 5 que, además de dicha paga "el patrono suministrará. . . habitación y alimentación. . ." etc.

18. La paga en dinero.

Art. 3-L (Paga en dinero). "Los salarios mínimos se pagarán en dinero, no admitiéndose deducción alguna por suministro de alimentación o vivienda, ni por la utilización de tierras en beneficio propio del trabajador" (cfr. *D*, art. 3 inc. 2).

Art. 12-L - inc. 2 (No deducción por pastoreo o cuidado de animales). "El patrono no podrá efectuar deducción en el salario por concepto de pastoreo, o cuidado de los animales de propiedad del trabajador rural".

Como puede advertirse, se reitera la existencia de una parte que necesariamente ha de ser y ha de abonarse, no admitiéndose otra forma de paga (v.gr. por entrega de bienes —C. Civil arts. 1490-1493—), por considerarse que en ello hay una garantía fundamental de la remuneración e incluso (al menos en otros tiempos y otras latitudes) de la libertad, del trabajador.

El nuevo ETR procura subrayar y aclarar la norma, señalando que no corresponde deducción alguna al pago en dinero por otros conceptos. Dos de ellos se vinculan, justamente con la parte del salario pagadero en especie (alimentación y vivienda), por lo que podría estimarse redundante, aunque no lo es en cuanto abarca también los casos en que una y otra prestación se consagre incluso más

allá de los mínimos exigidos por la Ley. La solución concuerda con la extendida opinión de que no procede la compensación de deudas salariales con las que, por otro concepto, sea sujeto pasivo el trabajador.

19. Los otros dos conceptos se refieren (de nuevo el principio del realismo jurídico-agrario, nota 13) a situaciones frecuentes en el medio rural: a) que se conceda al trabajador rural tierras en el propio campo donde trabaja para explotarlas en beneficio propio; b) que se le permita tener animales a pastoreo en el campo, sea que él los cuide o que estén al cuidado de otros trabajadores.

Ambas situaciones se regirán por las reglas generales; normalmente se tratará de un beneficio adicional, que se otorga por la empresa al trabajador, de acuerdo con tradiciones arraigadas en el medio rural y, por ende, serán de carácter gratuito, en beneficio del trabajador.

De no ser gratuitos, cabrán otras soluciones jurídicas, que incluso podrán ampliar las situaciones que se planteen cuando el trabajador cese en su condición de tal en el establecimiento (v. *infra*).

20. El órgano que fija el salario mínimo, es el Poder Ejecutivo.

La Ley 10.809 lo fijaba en sus propias normas (art. 2 y 7), pero era una etapa de bonanza y estabilidad monetaria; seguía, en esto, lo que ya estableciera la Ley No. 7550 de 15-3-1923.

La 13.720 de 16-XII-1968 (COPRIN) delegó la fijación en el Poder Ejecutivo, previa Resolución de la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos. Esta solución se reitera en el ETR.

Art. 2-L (El Poder Ejecutivo fija el monto según actividades y cargos).

"El salario mínimo para los trabajadores rurales, será establecido en actividades y cargos por el Poder Ejecutivo" (cfr. *D* art. 3 inc. 1).

El anterior ETR no establecía categorías, sino exclusivamente un salario mínimo global. Luego, paulatinamente, las leyes y después las Resoluciones de COPRIN, realizaron divisiones según las tareas desempeñadas habitualmente.

La Ley habla de distinción según actividades y cargos, con lo cual el P.E. podría establecer mínimos por actividades (v.gr. faenas de agricultura) y separadamente por cargos (mayordomo, capataz, peón común, etc.) o bien unificar ambos criterios tomándolos a ambos en cuenta en la determina-

ción de los salarios mínimos. Esta es la solución adoptada por el Reglamento.

Art. 4-D (Criterio; tareas desempeñadas).

"Para el establecimiento de las distintas categorías de trabajadores se tomarán en cuenta las tareas que efectivamente desempeñan, de acuerdo a la división que en la especie se expresa en el art. 5."

Art. 5-D (Categorías).

"Las categorías de los trabajadores serán las siguientes:

- a) Administradores;
- b) Capataces o Encargados;
- c) Escribientes;
- d) Peones especializados;
- e) Peones comunes y caseros;
- f) Cocineros;
- g) Servicio doméstico;
- h) Menores de 18 años.

En rigor las categorías todas se refieren a tareas o actividades (como dice la Ley) desempeñadas, salvo la última que toma como criterio el de la edad (menor de 18 años), como ya lo hacía la Ley 10.809 en sus arts. 3 y 4.

21. Una disposición de garantía para el trabajador, consiste en la fijación de plazos perentorios para la realización de la paga, al término del período recurrente establecido (cuando la relación es permanente) o al término del trabajo (si es transitorio).

Art. 4-L (Oportunidad del pago: 5 días siguientes al mes o quincena o día de finalización del trabajo).

"Las remuneraciones convenidas por mes o por quincena, se pagarán dentro de los 5 días hábiles siguientes al vencimiento del mes o la quincena. Si el trabajador hubiese sido contratado por semana, para tarea determinada o en forma transitoria, tendrá derecho a exigir el pago, el mismo día que termine el trabajo contratado o su prestación de servicio".

El Decreto en su art. 6, reitera textualmente el art. 4 de la Ley, pero añadiendo 'in fine', para unificar el régimen y evitar que el trabajador quede sin percibir su salario durante un período prolongado:

"...siempre que el referido trabajo no exceda de 30 días continuos. En caso de exceder este plazo, los pagos se efectuarán dentro de los 5 días hábiles siguientes al vencimiento del mes o de la quincena".

No se dice, en este último caso, quién elige el lapso (mes o quincena) para el pago, aunque pare-

cería que fuera el patrono, atento a que el Decreto Reglamentario aunque con solución de garantía no-objetable, se aparta de la letra de la ley (pago al finalizar el trabajo) por lo cual parece lógico que se realice en acuerdo de partes y, de no lograrse, sea el deudor (el patrono) el que pueda elegir la fecha.

La Ley 10.809 en su art. 6 y para el caso de establecimientos sancionados por infracción a la Ley de Salario mínimo, establecía que el P.E. podrá disponer "que el pago se realice mediante comparecencia en el Juzgado de Paz respectivo", en una nueva aplicación de la tradición (y legislación) que delega en el Juzgado de Paz Rural una serie de actuaciones, de diferente naturaleza, no jurisdiccionales, como 'autoridad del medio rural'.

V) SALARIO MINIMO: PRESTACIONES EN ESPECIE.

22. Siguiendo la orientación de la Ley 10.809, el ETR establece un conjunto de prestaciones en especie que debe satisfacer el empresario rural, en su mayoría incluidas en el salario mínimo rural (parte que se paga en especie) y otras que, más que a su participación en la relación de trabajo, se refieren a la posición socio-económica que el empresario ostenta en el medio rural.

Hacemos una previa enunciación, para luego indicar brevemente, su alcance:

- a) Habitación higiénica y
- b) elementos para iluminación y aseo (arts. 5 y 8).
- c) Alimentación suficiente y
- d) elementos para la preparación de comidas (art. 5).
- e) botiquín (art. 9 inc. 2).
- f) medios para obtener asistencia médica;
- g) cooperación con las autoridades sanitarias;
- h) fomento de la instrucción (a. 9 inc. 1).

23. Las dos prestaciones que integran, sin duda, el salario mínimo rural, son la habitación y la alimentación.

Aquí el salario tiene el carácter de familiar, pues una y otra prestación deben otorgarse tanto al trabajador como a su familia (esposa, hijos y padres) cuando habiten con él.

Art. 5-L - inc. 1. (Prestaciones relativas a habitación y alimentación, No. 20, a), d).

"Además de la paga a que se refieren los

arts. anteriores, el patrono suministrará al personal que trabaje en su establecimiento, como también a su familia (esposa, hijos y padres) cuando vivan en él, condiciones higiénicas de *habitación y alimentación* suficientes, así como los *elementos* necesarios para la iluminación y aseo de los locales ocupados y la preparación de sus comidas".

Inc. 2. (Pago en dinero equivalente).

"Si el patrono optare por la solución de que el trabajador rural *sin* familia, se alimentare por su cuenta, deberá entregarle, además del sueldo, las sumas adicionales que fije el Poder Ejecutivo".

Ambas disposiciones tienen su antecedente en la Ley 10.809, arts. 5 y 7. Las reitera el **Decreto** en sus arts. 7 y 8.

En relación a la vivienda se agrega en el art. 8, concordante en su 1er. inc. con los incs. 1 y 3 del art. 8, Ley 10.809:

Art. 8-L - inc. 1. (Vivienda: condiciones mínimas: no puede utilizarse como depósito).

"El Poder Ejecutivo, con los asesoramientos que juzgue convenientes, determinará las condiciones mínimas de la vivienda rural, la que no podrá ser utilizada como depósito de ninguna especie".

Inc. 2. (Obligación legal del trabajador rural; mantener la higiene de los locales).

"Todo trabajador rural así como los familiares que con él convivan, tendrán la obligación personal, *no* computable como trabajo, de mantener en condiciones adecuadas de higiene, las viviendas, baños, comedores, cocinas y fogones que utilice". (cfr. *D art. 7 in fine*). "El personal tiene la obligación de mantener y conservar los medios puestos a su disposición para atender tales necesidades". (i.e. alimentación y vivienda).

Se mantiene la solución de la Ley 10.809: si el empleado tiene familia consigo, las prestaciones son ineludibles; pero si el trabajador vive solo, el patrono puede optar por el pago en dinero, de las sumas necesarias para la alimentación. Obviamente, la vivienda es irredimible en dinero, atento a la situación del medio rural.

La Ley se limita a establecer, en cuanto a la alimentación: a) que sea suficiente; b) que se le entregarán al trabajador los elementos necesarios para prepararla.

En cuanto a la vivienda: a) que tenga condiciones higiénicas; b) que no pueda utilizarse como depósito; c) que el P.E. establecerá sus condiciones mínimas.

El **Decreto** en su art. 20 dispone:

(Combustible y elementos de preparación de comidas).

"El patrono deberá suministrar el combustible necesario para la iluminación de los locales ocupados por los trabajadores, así como para la preparación de sus comidas".

24. En cuanto a la **alimentación**, el **Decreto** dispone varias normas, reglamentación de las mencionadas:

a) Lo que se entiende por alimentación suficiente.

a. 11 - D - inc. 1. (Noción).

"Se entiende a los efectos de esta reglamentación, como alimentación suficiente, el suministro de por lo menos 3 comidas al día, que contengan variedad de alimentos, esto es: leche, carne, fideos, arroz, huevos, pan o galleta. Se proporcionará además hortalizas, legumbres y frutas, si se producen en el establecimiento. En sustitución del pan o galleta pueden suministrarse boniatos.

Inc. 2. (Horas y cantidades).

"Las comidas serán servidas a la hora de costumbres y prácticas rurales, en proporciones abundantes, con la variedad enunciada y conforme a las posibilidades del medio".

Las normas se inspiran en los criterios enunciados: se toma en cuenta las posibilidades del medio, al par que sus costumbres; se indica la variedad y la cantidad, teniendo en cuenta iguales factores.

b) Modo de obtención de frutas y verduras: se encarece la existencia de huerta del establecimiento y, en su defecto, la obtención de aquellos elementos por directa adquisición. También aquí se respetan las costumbres.

Art. 12-D - inc. 1. (Huerta, frutales y criadero de aves).

"Todo empresario rural que emplee trabajadores, tendrá la obligación de destinar a huerta, un lugar adecuado a tal fin en las proximidades de las instalaciones donde se preparan las comidas. Deberá así mismo, plantar árboles frutales y destinar un lugar adecuado para la cría y mantenimiento de las aves. El empresario rural dispondrá de 12 meses, a partir de la fecha del presente Decreto para cumplir con estas obligaciones.

Inc. 2. (Sustitución).

"Las obligaciones precedentes podrán suplirse con el mantenimiento de una despensa permanente, donde existan las variedades establecidas, en virtud de la proximidad de centros poblados, de distribución o producción de tales alimentos".

c) Agua potable.

a. 19-D - (agua potable).

"En todo establecimiento rural, deberá

existir agua potable en cantidad suficiente, en las inmediaciones de las habitaciones de los trabajadores, debiendo observarse las normas de higiene convenientes en la producción, conservación y distribución del agua, a cuyos efectos el patrono suministrará los elementos adecuados".

25. Por lo que se refiere a la vivienda el Decreto especifica las orientaciones de la ley, según sus criterios, como sigue:

a) Mantenimiento de la higiene.

En primer lugar, por el sitio donde se ubica la vivienda:

a. 16-D - (Lugar de habitación).

"El alojamiento del trabajador no podrá encontrarse próximo a lugares infectos, admitiéndose que éste se cumpla en viviendas rodantes o portátiles, cuando se trate de trabajos zafrales".

En segundo lugar se consideran las instalaciones para la higiene de los trabajadores, con que debe contar la vivienda.

a. 13-D - (Higiene en la habitación).

"En el alojamiento o próximo al mismo, deberá establecerse lo necesario para la higiene de los trabajadores. Deberá contar como número mínimo con una letrina techada por cada 6 personas, provista de un adecuado sistema de evacuación. Para lavado y baños en caso de no existir agua corriente y artefactos sanitarios fijos, se deben proporcionar los elementos necesarios al efecto, palanganas y tanques para duchas. Su entrada principal no podrá estar orientada hacia el sur, salvo que tenga una barrera artificial o natural que la proteja de los vientos".

b) Adecuadas separaciones según familia y sexo.

a. 14-D - (Separaciones en la habitación).

"En las viviendas, deberá haber separaciones por vínculos familiares, edad y sexo de los ocupantes, no pudiendo ser, en ningún caso el cubaje de las habitaciones, inferior a 17.000 por persona, ni la ventana menor de 1 m. de lado, cuya área no podrá ser inferior al 1/10 del área que ventila o ilumina".

c) Elementos para la comodidad de habitación.

a. 15-D - (Muebles).

"En su alojamiento, el trabajador dispondrá de un lecho (cama, colchón, almohada y frazada) y el espacio suficiente para instalar un baúl o mueble de uso personal, prohibiéndose el depósito —aunque sea temporal— de cueros cru-

dos, crines, lanas, carnes o cualquier otro producto, así como útiles de trabajo, salvo cuando éstos sean propiedad del trabajador y ello sea compatible con el aseo del lugar". (Dicho aseo es obligación del trabajador, mantenerlo. a. 40, letra B).

a. 17-D - (Comedor).

"En las proximidades del alojamiento del trabajador, deberá haber un lugar adecuado para comedor, con los utensilios necesarios".

d) Se otorga a los patronos un plazo de 18 meses para efectuar las construcciones y mejoras necesarias, tal como lo dispone el Reglamento (a. 18).

26. Además de las prestaciones reseñadas, la Ley y el Reglamento imponen otras derivadas o impuestas en virtud de la relación de trabajo, aunque no puede decirse que se implanten como medio de integrar la remuneración debida al trabajador.

Se trata de elementos de protección al trabajador, que le debe el titular del establecimiento en que trabaja.

a) La primera es común a todos los establecimientos donde se realizan trabajos: tener a disposición un botiquín al día para primeros auxilios sanitarios.

Art. 9-L - inc. 2. (Botiquín).

"Los establecimientos dispondrán de un botiquín al servicio del personal, ajustado a las exigencias indicadas por el Ministerio de Salud Pública".

"Art. 22-D - (Reglamentación sobre botiquín).

"La Inspección Gral. del Trabajo y de la Seguridad Social, por sí o por intermedio de las Comisiones Seccionales o Departamentos Policiales, proporcionará la lista de los medicamentos mínimos que deberá contener el botiquín, ajustados a las exigencias indicadas por M.S.P., fecha de su renovación y un folleto informativo sobre el uso de los mismos. En las escuelas se explicará a los alumnos y de ser posible a los padres, la forma de utilización de los componentes del botiquín".

b) Además, el patrono queda obligado a proporcionar al personal y a su familia los medios para que puedan obtener la asistencia médica necesaria.

a. 9-L - (Asistencia médica).

(Disposición idéntica a la del a. 16 Ley 10.809).

"El patrono está obligado a proporcionar al personal de su establecimiento y a su familia, los medios para que puedan obtener la asistencia médica necesaria. . .".

(Cfr. a. 19-D).

En la D.C.E., se realizaron varias puntualiza-

ciones, para tratar de precisar el verdadero alcance de esta norma. El C. Bugallo indicó que "no implica que el patrono... deba solventar la asistencia"; su actuación es en el sentido de que "el personal y su familia puedan ser asistidos médicamente en el establecimiento".

El C. Reyes señaló que "lo que se busca es que el patrono no obstaculice esta asistencia", expresión un tanto limitativa, dado que la ley impone una actuación positiva y no una mera abstención.

El C. Laborde Bercianos señaló que "cuando se habla de medios, se trata de trasladar al enfermo o de llamar al médico por teléfono".

En igual sentido, el C. Ravera Giuria propuso que en vez de "medios" se hablara de "las facilidades", lo cual no fue aceptado (14).

Abundaron las aclaraciones en igual sentido (este fue el punto más extensamente debatido de todo el Proyecto). El C. Reyes indicó que podría requerirse en algún caso el traslado al lugar donde se halle el médico; el C. Brum Cardoso, dijo que el patrono tendrá que facilitar los medios, conforme a sus posibilidades; el patrono debería facilitar "el acceso a los medios para obtener la asistencia médica necesaria" (C. Espínola).

A su vez, el C. Viana Reyes dijo que lo que se quería "es el acceso a la asistencia médica, no a los medios de la asistencia médica", es decir que los honorarios no serían de cargo del patrono; en igual sentido se pronunció el C. Martínez (15).

"El patrono tiene la obligación de asistir al prójimo y eso implica facilitar la asistencia".

Por último el C. Bugallo recordó que esta norma está vigente desde 1946 (Ley 10.809) y nunca ocasionó problemas, por lo cual podía dejarse su redacción como está y así se hizo (16).

Quedó claro pues, en la discusión, que el patrono tiene una obligación de contenido positivo, en el sentido de facilitar la asistencia médica, pero no de tomarla a su cargo económicamente. El patrono, concluyó el C. García Capurro "es el responsable de la asistencia médica. Es decir, de facilitar el acceso a la asistencia médica" (17).

27. Se añaden todavía otras obligaciones (en realidad deberes) que corresponden al empresario,

como dijimos antes, más por su función social en el medio, que por ser uno de los sujetos de la relación de trabajo: colaborar con las autoridades sanitarias y con las de instrucción.

Art. 9-L - (Cooperación sanitaria y fomento de la instrucción).

"El patrono está obligado... debiendo cooperar así mismo, con los Poderes Públicos en el cumplimiento de los *deberes* impuestos por las autoridades sanitarias y en el *fomento de la instrucción* con carácter general y particularmente, en relación a los menores en edad escolar, facilitando su concurrencia a las escuelas".

(Cfr., en tal sentido, el Código Rural que en su art. 30 establece la obligación de abrir portones especialmente destinados al tránsito de los escolares).

El D - art. 21, subraya lo mismo y, en cuanto al "fomento de la instrucción", lo precisa como sigue: "con carácter general y particularmente con relación a la capacitación del trabajador rural y a la de los menores de edad escolar, facilitando su concurrencia a las escuelas o cursos especiales".

VI) SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.

28. En relación al "sueldo anual complementario", o "aguinaldo" como lo llaman la práctica y el Reglamento (cap. V), la ley extiende al trabajador rural las normas generales del Derecho del trabajo.

Art. 6 -L - (Aguinaldo).

"El sueldo anual complementario se regirá por las normas de carácter general..." (i. e.: *más* generales, o que rigen para todos los trabajadores, o el régimen general; no hay legislación especial para los rurales).

El Decreto Reglamentario añade una previsión, que reitera el régimen general y un agregado, que toma de la Ley 13.619 y que se presta a dudas:

Art. 23 - D - (Aguinaldo).

(1) "Todo trabajador rural tiene derecho a percibir el sueldo anual complementario antes del 24 de diciembre de cada año. (2) *Las prestaciones por alimentos y vivienda* que se abonen

(14) D. de S. C.E., citado, pág. 323.

(15) D. de S. C.E., citado, pág. 324.

(16) D. de S. C.E., citado, p. 325.

(17) Ibid. p. 326.

al trabajador rural, integrarán el cálculo del sueldo anual complementario, sea que se paguen en dinero o en especie; en este último caso y a los efectos de su estimación y pago, las prestaciones se harán de acuerdo con el ficto legal correspondiente. (3) Su percepción se regirá por las normas de carácter general aplicable".

29. El segundo (2) párrafo es transcripción de la Ley 13.619 de 10-X-1967, art. 1.

¿Dicha Ley se encuentra vigente, atento a que la Ley 14.785 se remite a "las normas de carácter general"?

La Ley aludida es la No. 12.840 de 22-XII-1960, que en su art. 2, párr. 2, dice: "A los fines de la presente ley, se considerará sueldo o salario, la totalidad de las **prestaciones en dinero** originadas en la relación de trabajo, que tengan carácter remunerativo", lo cual excluye las prestaciones en especie.

Este es uno de los casos en que la asimilación al régimen general trae consigo una solución menos favorable para el trabajador rural. Como para los demás trabajadores la solución más constante es la remuneración sólo en dinero, se explica la disposición aludida; pero en el trabajo rural concurren ambas; de ahí la Ley 13.619 que, a pesar de lo dispuesto por el Reglamento, entendemos derogada (18).

VII. Descanso.

30. La Ley 14.785 sólo se refiere a la **licencia anual**, cuya vigencia ratifica, manteniendo el régimen común, al que ya estaba asimilado el trabajador rural, pero con dos modificaciones sobre su fraccionamiento: a) pueden ser más de 2 períodos; b) cada período no puede ser menor de 5 días.

Art. 6 - L - (. . . licencia anual).

" . . . se regirá por las normas de carácter general . . . la licencia anual, salvo . . . que podrá ser fraccionada, por acuerdo de partes, en períodos no menores de 5 días, excluidos los domingos".

El Reglamento reitera las soluciones parciales y las especiales de la Ley y añade algún elemento complementario.

Art. 26. - D - inc. 1. (Período general).

"Los trabajadores rurales tienen derecho a una licencia anual remunerada de 20 días como mínimo, excluidos domingos y feriados".

Inc. 2. - (Complemento).

"También tienen derecho a percibir el complemento por antigüedad de 1 día más de licencia por cada 4 años de trabajo, después de estar 5 años en el establecimiento, el que se adicionará a los días de licencia anual".

Inc. 3 - (Suma obligatoria para el mejor goce de licencia).

"También deberán percibir el 45 por ciento del sueldo de licencia, por concepto de suma para su mejor goce, al momento de iniciar la misma".

Inc. 4 - (Fraccionamiento de la licencia y sumas a pagar).

"En caso de fraccionamiento de la licencia, estas sumas deberán dividirse proporcionalmente a la licencia a gozar". (cfr. a. 27 -DM).

Inc. 5. (Prestaciones en especie).

"Lo dispuesto en el inc. 2 del a. 23, se aplicará al cálculo de pago durante el período de la licencia anual, computándose las prestaciones por alimentación y vivienda correspondientes a los días de duración de dicha licencia".

Concuerda con la Ley 13.619, de 10-X-1967, art. 20.

El último inciso replantea el problema que consideramos para el sueldo anual complementario. La opinión más definida y autorizada parece rechazar en el régimen general, el tomar en cuenta tales prestaciones (19).

En apoyo de este punto de vista puede sostenerse: 1) en el régimen general lo habitual es el pago en dinero y no en especie; 2) la Ley 13.619 lo reconoció así, al disponer una solución diversa para el ETR, de manera expresa; 3) la letra de la Ley 14.785 se refiere al pago en dinero cuando habla de salario mínimo, aunque en rigor tanto la prestación dineraria como la de en especie, forman el todo del salario mínimo rural.

Esta última acotación y el hecho de que en materia de licencia no se realice la puntualización de lo que se entiende por sueldo (se habla de "licencia anual remunerada" —Ley 12.590 de 23-XII-1958— art. 1. inc. 1 y de "jornal de vacaciones", y de "remuneración" en el a. 10), —hace más difícil la solución—. Nos inclinamos, pues, con vacilacio-

(18) Sostienen también esta opinión, PITAMIGLIO (o. cit., p. 192) y MANGARELLI DE LUZ (o. cit., p. 284).

(19) BARBAGELATA, H.H. "Manual de Derecho del Trabajo", I, p. 161; MANGARELLI DE LUZ, o. cit., p. 283.

nes, por incluir en el jornal de licencia las prestaciones en especie, como lo hace el Reglamento, atento a que la Ley no ha derogado en forma expresa a la No. 13.619.

31. El Reglamento, en aplicación del régimen general ratifica la obligación del pago doble en el caso de ciertos **feriados nacionales**, según lo dispuesto en el art. 18, Ley 12.590 de licencia.

A. 29. - D - (Feriados pagos).

"Los trabajadores rurales en los feriados correspondientes al 1 enero, 1 mayo, 18 de julio, 25 agosto y 25 diciembre, percibirán su jornal como si trabajaran y, en caso de trabajar percibirán doble jornal".

En el caso de los trabajadores de tambos, la Ley 13.389 de 18-XI-1965, art. 5., incluye en el salario vacacional la prestación de alimentación.

32. En cuanto al **descanso semanal**, la Ley 10.809 establecía soluciones expresas (art. 17). que **no** reitera la Ley 14.785, pero que el Reglamento determina conforme al régimen general.

En la D.C.E., el C. **Viana Reyes** se refirió al 2do. párrafo del a. 17 de la Ley 10.809. Este disponía: "Los trabajadores rurales dispondrían de su entera libertad el día domingo de cada semana. No obstante, cuando lo requieran las necesidades de servicio, podrán trabajar los domingos, pero los días de descanso no cumplidos, les serán acumulados en el mes".

Señaló el aludido Consejero que "ese régimen de acumulación de los días de descanso a fin de mes, es un mecanismo que ha funcionado en el interior" y que es "beneficioso y . . . no perjudica el carácter tuitivo de estas disposiciones". Preguntó, entonces, si el mismo quedaría derogado al no reiterarse en forma expresa, la referida norma (20).

El C. **Bugallo**, que con los Consejeros **Labarde Bercianos** y **Brum Cardoso**, integró la Subcomisión redactora del Proyecto aprobado, aclaró entonces que el espíritu de la Subcomisión había sido en el sentido de equiparar —en lo posible— al trabajador rural con los restantes. En cuanto al problema planteado por el C. **Viana Reyes**, "La legislación no impide que se labore en un día dedicado normalmente al descanso, cuando así lo indican razo-

nes de urgencia. Por ello, pues, cuando sea de absoluta necesidad, podrá trabajarse en ese día y luego compensar con un descanso efectuado en fecha diferente, con la condición de que esto último se lleva a cabo en el correr del mes".

Esta aclaración suscitó el siguiente comentario del C. **Viana Reyes**: el mantenimiento del a. 17 lograba la finalidad que él había expresado, "Pero si la Comisión entiende que este texto no obra como impedimento de ese tipo de mecanismo, me daría por satisfecho con las explicaciones efectuadas en Sala" (21).

33. El Reglamento establece varias precisiones, en relación al descanso semanal, que recogen las aludidas deliberaciones y la experiencia del campo.

a) Descanso dominical.

Art. 24 - D - (Domingo).

"Los trabajadores rurales dispondrán de su entera libertad, los días domingo de cada semana" (1er. párr.)

b) Descanso en el establecimiento o fuera del mismo.

Art. 24 - D - (2 párr.)

El descanso podrá gozarse dentro del establecimiento".

c) Interrupción del descanso por razones de servicio.

Art. 25 - inc. 1 - D - (Interrupción).

"Como excepción, cuando las exigencias de la faena, *como ser* enfermedad del ganado, plagas en la cosecha, conducción de tropas, *urgencia* en la realización de determinadas labores y otras que requieran la no-interrupción del trabajo, podrá utilizarse en el día domingo, los trabajadores *indispensables* a dichos efectos. Así mismo en cada establecimiento, podrá utilizarse en el día domingo, trabajadores en las necesidades corrientes del servicio".

d) Compensación por el descanso dominical no-gozado.

Art. 25, inc. 2. (Compensación).

"En los casos a que se refiere este artículo,

(20) D. de S. C.E., c. VIANA REYES, p. 320.

(21) D. de S. C.E., cit., p. 321.

los trabajadores podrán compensar su descanso en otro día de la semana. Cuando sean varios los trabajadores, se establecerán turnos, salvo que, por razones de especial competencia, se impusiera la utilización de sus servicios".

34. Descanso diario: jornada laboral.

Se mantiene la exclusión del trabajador rural de la limitación de la jornada de 8 horas, según lo que establece el régimen general, no-modificado por el ETR, manteniéndose, como dice **Barbagelata**, la confusión entre jornada limitada y jornada rígida (22).

De todas maneras, conservan la limitación horaria, los trabajadores de granja, quinta y jardín (Ley 13.426 de 2-XII-1965, art. 56), arroceros (Ley 9991 de 20-XII-1940, art. 8; 8 horas, divididas en 2 de 4 hs. con 1 hora mínima de separación); bosques, montes y turberas (Ley 10.471 de 3-III-1944, art. 1).

VIII) SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

35. En este punto, igualmente, el 'espíritu de la Ley' (a. 16. Tít. Prel. C. Civil) remite al régimen general, que se hace explícito en el Reglamento.

a) Prevención: principio.

Art. 30. - D - (Medidas genéricas de prevención).

"En las actividades de los establecimientos agropecuarios en que haya peligro para los trabajadores, quedan obligados los patronos a tomar las medidas de resguardo y seguridad para su personal, a efectos de evitar los accidentes originados en la utilización de máquinas, engranajes, etc., así como por deficiencias en las instalaciones en general".

b) Prevención: aplicación del régimen legal.

Art. 35. - D - (Leyes aplicables).

Son aplicables en lo pertinente al trabajo rural, las normas sobre medidas de prevención para evitar accidentes de trabajo contenidas en las leyes 5.032 de 21-VII-1914; 10.004 de 28-II-1941, 12.949 de 23-XI-1961 y 13.705 de 22-XI-1968.

c) Prevención: medidas concretas aplicables.

Art. 30 - D - (Salvavidas).

"Así mismo deberán (los patronos), proporcionar en forma gratuita, cinturón salvavidas al personal que, efectuando sus trabajos, tenga necesidad de realizar tareas que le obliguen a internarse en arroyos, ríos o cualquier otro sitio donde tenga peligro de perecer ahogado, al solo efecto del cumplimiento de dichas tareas".

Art. 31 - D - (Espacios con motores).

"Los espacios donde se utilicen motores a vapor, ruedas, turbinas y otros mecanismos productores de energía, deberán estar aislados de los lugares donde se realicen las otras actividades. El acceso a dichos espacios sólo será permitido a las personas que tienen a su cargo la vigilancia en el manejo de los útiles".

Art. 33. - D - (Revestimientos defensivos).

"Todos los engranajes mecánicos, correas, etc., que actúen con movimientos peligrosos estarán circundados por barandas, rejillas o revestimientos defensivos. Las piezas salientes de las máquinas, los instrumentos cortantes y otros análogos estarán rigurosamente protegidos". (v. art. 32 infra IX).

d) Responsabilidad por accidentes de trabajo.

Art. 34 - D - (Responsabilidad objetiva).

"Todo patrón rural es responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus empleados a causa del trabajo o en ocasión del mismo, en la forma que determina la ley 10.004, de 28-II-1941, sobre indemnización de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales".

IX) FAMILIA Y TRABAJO RURAL.

36. El anterior ETR contenía disposiciones muy importantes que, más allá del problema del trabajo rural, tendían a solucionar uno de los tradicionales problemas de nuestro campo, procurando la radicación de la familia rural (23), solución que no llegó a generalizarse en la realidad, probablemente porque no funcionaron los organismos y los actos de difusión y promoción del campesino (Ley 10.809, arts. 25 y sigs.).

(22) BARBAGELATA, H.H., "Del trabajo rural", p. 30.

(23) v. GELSI, "Anotaciones al ETR", citado, cap. VI).

El nuevo ETR elimina estas normas, sin establecer su fundamento, aunque tal vez estuviera incluido implícitamente en aquel "estado general de incumplimiento" del Mensaje del P.E., que quería solamente un enfoque "realista e inmediato" de la cuestión (24).

Quedan, sin embargo, algunas disposiciones (en parte ya consideradas) que hacen referencia a la familia rural y, en especial, a la mujer y al niño del campo.

37. Como se vio, la vivienda y la alimentación, deben ser proporcionadas, según la Ley 10.809, a la "familia, cuando ésta se domicilie en el establecimiento" (a. 5). El a. 7 lo reitera, aclarando que por familia entiende "esposa, hijos y padres".

Esta es la solución del a. 5 del nuevo ETR. A su vez el Reglamento establece:

Art. 9. - D - inc. 1. (Radicación familiar y convenio previo).

"La radicación de la familia del trabajador rural en el establecimiento, será convenida *previamente* con el patrono, así como las personas que la integran. . .".

Inc. 2. - (Familia legítima o ilegítima).

"La familia ilegítima tendrá igual tratamiento que la legítima".

Inc. 3. (Cese del derecho de alimentación).

"El derecho de alimentación y vivienda cesa para los descendientes varones, al cumplir estos los 18 años y para las mujeres, al cumplir los 21".

Solución restrictiva esta última, que **no** existe ni en la Ley 10.809, ni en el nuevo ETR y que es comprensible, aunque no la estimamos legal.

38. En materia de seguridad en el trabajo (v. cap. VIII) el Reglamento contiene una prevención especial con respecto a mujeres y niños.

Art. 32. - D - (Prevención especial).

"Las mujeres y los niños no podrán ser empleados en la limpieza o reparación de motores en marcha, máquinas u otros agentes de transmisión peligrosa".

39. Sobre el trabajo de **menores**, como se vio, la Ley 10.809 contenía previsión especial para los incluidos entre 16 y 18 años (a. 3). Estas previsiones pasan ahora a las normas que dicte el P.E.

Las disposiciones del Reglamento siguen, obviamente, las normas del Código del Niño (cap. XVII, arts. 223-252).

a) Eliminación del trabajo durante el período escolar, para los menores de 14 años.

Art. 36. - D - (Período escolar).

"En los trabajos rurales de ganadería o agricultura, los menores de 14 años, *no* podrán ser ocupados durante el período escolar.

C. del N. art. 223 mencionaba el límite de 12 años.

b) Trabajos prohibidos a los menores de 18 años.

Art. 37. - D - (Prohibición).

"Se prohíbe a los menores de 18 años, todo trabajo que perjudique su salud, su vida o su moralidad, que sea excesivamente fatigante, insalubre o peligroso para la preservación física o moral del niño.

Concuerda, en general, con el a. 226 C. del N.

c) Certificado de capacidad física habilitante.

Art. 38. - D - (Certificado médico).

"Ningún menor de edad inferior a los 18 años, podrá ser admitido al trabajo, sin que esté munido de un certificado que acredite su capacidad física, extendido gratuitamente por un médico dependiente del Ministerio de Salud Pública".

Cfr. C. del N. a. 226. Se sustituye MSP al C. del N., atento a las dificultades de obtener médico dependiente de éste.

d) Trabajos nocturnos; prohibición, salvo trabajo doméstico.

Art. 39. - D - (Trabajo nocturno).

"Los menores de 18 años no podrán ser empleados en trabajos nocturnos, excepto los empleados del servicio doméstico.

Se considerará noche el período comprendido entre las 21 y las 6 hs."

Concuerda con el a. 231, C. del N.

40. Como contrapartida de la vivienda higiénica que se le asegura, los familiares del trabajador comparten con él, en cuanto son "familiares que con él conviven", la obligación de mantener aquélla en "condiciones adecuadas de higiene" (a. 8 inc. 2; cfr. art. 40 inc. B del Reglamento).

X) DESPIDO.

41. El régimen de despido de la Ley 10.809 restrictivo en cuanto no incluía a los trabajadores con antigüedad menor a 1 año (1) que fueran destajistas (2) y que en los 3 primeros años se indemnizarían con medio mes de sueldo, tenía ilimitación en cuanto al número de meses a abonar, según el número de años trabajados en el establecimiento (3) (arts. 22 y 23).

Ya la Ley 13.705 de 23-XI-1968 había derogado el régimen especial, incluyendo a los trabajadores rurales en el régimen general, que es el que mantiene el nuevo ETR.

Art. 10. - L - (Despido).

"El despido de los trabajadores rurales se registrará por las normas generales para los trabajadores de la actividad privada".

El Reglamento explicita tales soluciones como sigue:

Art. 41. - D - (Indemnización y excepciones).

"El trabajador rural despedido, *salvo* notoria mala conducta, tendrá derecho a recibir una indemnización. Si es trabajador mensual, la indemnización consistirá en el sueldo de 1 mes por cada año o fracción de año trabajado, con límite máximo de 6 mensualidades. Si se trata de un jornalero, percibirá una indemnización de 2 jornales por cada 25 trabajados, después de haber cumplido 100 jornadas de trabajo, con un límite máximo de 150 jornales".

42. Al ser despedido el trabajador, debe abandonar el establecimiento y entregar los sembrados y los animales o implementos de trabajo que se le hubieran entregado.

Art. 12. - inc. 1 L - (Entrega de animales, etc.).

"Salvo convención escrita en contrario, las mejoras o sembrados existentes en el predio, así como los animales o implementos de trabajo que se le hubieran facilitado, deberán ser dejados o entregados por el trabajador rural despedido". Cfr. a. 42 del Decreto Reglamentario

43. Obligaciones del empleador.

Art. 11. - L - (Obligaciones del patrono con respecto al despido).

"El patrono está obligado con respecto al trabajador rural despedido:

A) (Facilitar su traslado). A facilitarle *en caso de que* lo necesite por carecer de recursos

para ello, su traslado y el de su familia, así como de sus muebles y demás efectos hasta el lugar en que haya medios regulares de transporte.

B) (Permanencia en caso de enfermedad grave). A permitir la permanencia en el establecimiento por el término que se considere necesario, en caso de enfermedad grave del trabajador o de algún miembro de su familia que viva con él, cuando ello sea imprescindible, por representar el traslado un riesgo para su salud. En caso de duda, se estará al dictamen de un facultativo".

Concuerda con el a. 43 del Decreto Reglamentario, que en el inc. B) precisa que el traslado comprenderá, también "el de sus muebles y demás efectos".

44. Ejecución del retiro del trabajador rural.

a) La Ley 10.809 establecía en su art. 19, modificando la Ley 8153 de 16-XII-1927 (desalojo) que el trabajador rural *sin* familia no estaba legitimado pasivamente para el desalojo y sí en cambio, los que vivían con su familia en el establecimiento.

Agregaba además, (a. 20) que "en los juicios de desalojo del trabajador rural, éste no podrá excepcionarse si no presentó principio de prueba por escrito".

b) En cuanto a la Ley 13.705 de 22-XI-1968 establecía en su art. 49 (como sustitutivo del a. 34 de la Ley 10.809) que la notificación del despido del trabajador rural con buena conducta deberá realizarse con 30 días de anticipación (preaviso), debiendo documentarse ante 2 testigos.

Agregaba que las obligaciones de facilitar el traslado y la permanencia por enfermedad regirían en el plazo de 30 días siguientes al despido "siempre que se comunique al Juez de Paz Seccional" (a. 48, que modificaba el a. 21, Ley 10.809). "Vencido el plazo de 30 días que señala el inc. A) el patrono a su costo, pondrá a disposición del Juez de Paz competente, los muebles y demás efectos de pertenencia del despedido". Vale decir, que el traslado se realizará por el patrono y a su costo pero naturalmente, el Juzgado de Paz dispondrá su realización y el depósito de los mismos.

c) El nuevo ETR deroga el a. 21 modificado por la Ley 13.705 y ratifica en su art. 11, con leves variantes, la redacción de la Ley 10.809.

Pero, a su vez, deroga las disposiciones de la Ley 10.809 sobre desalojo (a. 19 y 20) que, por lo demás, *no* reiteró la Ley 14.384 de 16-VI-1975 sobre desalojos rurales.

d) Aunque se podría pensar en el desalojo del ocupante precario (mera tolerancia del titular del establecimiento), el Reglamento ha optado por la solución de la ejecución administrativa (la fuerza pública), volviendo al plazo de 30 días, cuando el trabajador tiene familia que convive en el establecimiento, con él.

Art. 44. - D - (Trabajador *sin* familia).

"Cuando el trabajador rural despedido *no* tuviera familia a su cargo en el establecimiento y no se retirara cuando así lo indicara el empleador, éste podrá requerir el concurso de la fuerza pública".

Art. 45. - D - (Trabajador *con* familia).

"Si el trabajador rural viviera con su familia en el establecimiento, para ser despedido, deberá ser *notificado* por su empleador del cese de la relación laboral, con una antelación de 30 días a la fecha del despido. Esta notificación deberá siempre documentarse en presencia de la fuerza pública, la que vencido el plazo procederá a hacer efectivo el despido" (i.e. el retiro del establecimiento).

XI) DIFUSION, CONTRALOR Y SANCIONES.

45. Para asegurar la efectividad del nuevo ETR, la Ley recurre a estos factores:

a) Difusión. El C. **Brum Cardoso** dejó constancia en acta de su "deseo y esperanza de que este Proyecto tenga la suficiente divulgación entre la gente de campo" (25).

La Ley 10.809 la encomendaba a la Comisión Honoraria (Departamental) de protección al trabajador rural (a. 25) y, en general, "a todas las reparticiones de la Administración Pública Nal., y Departamental, hospitales, comisarías, juzgados, escuelas, etc., como así mismo (a) los patronos dentro de sus establecimientos... (debiendo) el P.E. (procurar) que esa propaganda se extienda a todos los comercios en general" (a. 29).

El nuevo ETR nada dice al respecto, pero el Reglamento lo dispone de manera precisa:

Art. 50. - D - (Difusión).

"Las autoridades públicas en particular los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, de Educación y Cultura y el de Agricultura y Pesca y las Asociaciones de Productores Rurales deberán *concertar y dirigir* la realización de un

amplio plan de propaganda sobre todas las disposiciones legales y reglamentarias de interés social para el sector rural".

46. b) Exigencia de documento escrito en ciertas ocasiones.

Es el caso de trabajadores que suelen realizar sus tareas en forma independiente (tractoristas, alambradores, esquiladores, etc.), para los que el Reglamento exige el contrato escrito (a. 1). Solución que ya examinamos, y que tal vez responde a un criterio de facilitar la prueba y, en cierto modo, de invertirla.

Igualmente lo exige para el fraccionamiento de la licencia por período no menor de 5 días. La Ley (a. 6) sólo dice que "podrá ser fraccionada, *por acuerdo de partes*"; el Reglamento añade:

Art. 27. - D - (Fraccionamiento de licencia).

"La licencia anual podrá ser fraccionada en períodos no menores de cinco días, excluidos los domingos, exigiéndose para tales casos, el acuerdo de partes debidamente firmado".

Como para el caso anterior, entendemos que se trata de una exigencia de contralor administrativo (que podría establecerse en el Documento único), pero no de una modificación del régimen de prueba, desde el punto de vista judicial.

También se vio la documentación de la notificación del despido al trabajador con familia que, además, debe hacerse en presencia de la fuerza pública.

47. c) Comunicaciones y eventual presencia de la autoridad.

Ya se vio la comunicación a la autoridad pública y su presencia en la notificación al trabajador con familia, de su despido y la intervención de aquélla para obligar al retiro del establecimiento.

Con respecto a la licencia, el Reglamento dispone:

Art. 38. - D - (Comunicación de licencia).

"Las licencias deben ser comunicadas, a más tardar, el día en que se inicie su goce, a la Comisaría Seccional más próxima o a la Agencia Local de Trabajo, respectiva.

Las Comisarías Seccionales recepcionarán el comunicado de licencia y cursarán las comunicaciones recibidas a la Oficina Departamental de Trabajo a través de la Jefatura respectiva".

48. d) Documento único laboral.

Art. 7. - L - (Documento de contralor laboral).

"Todo empresario rural deberá llevar un único documento que dispondrá el Poder Ejecutivo, en el que se anotarán las especificaciones que estime pertinentes al solo efecto del debido contralor del cumplimiento de la legislación laboral".

"Concuerda con el a. 46 del Decreto Reglamentario.

Art. 51. - D - (Transitorio)

"Mientras el P.E. no reglamente el Documento Unico Laboral, los empresarios rurales deberán llevar la planilla de declaración personal del Banco de Previsión Social, debiendo existir una *copia* de dicha planilla en el establecimiento".

En la Discusión en el C.E. fue muy claro que los Consejeros desearon dejar elasticidad o amplitud al P.E. para determinar la documentación (26). Pero aclarándose perfectamente que debía evitarse la proliferación de este tipo de documentaciones, simplificando los trámites del productor rural en un "único documento" (26).

En dicho Documento Unico Laboral se deja constancia, bajo la firma de patrono y empleado, del acuerdo sobre radicación familiar y de las personas incluidas en la familia (a. 9, inc. 1).

Igualmente de la actividad que desarrollará el trabajador en el establecimiento (el a. 40-A) establece que es su obligación desempeñarla "con la mayor dedicación y responsabilidad", la remuneración que percibirá y la forma de hacerse efectiva, al acordarse la prestación de servicio. Todo con la firma de ambos (a. 10).

El trabajador debe firmar la constancia del Documento, pudiendo hacer en él las aclaraciones correspondientes.

49. El Reglamento en su art. 40 señala las *obligaciones del trabajador* que emanan de la relación de trabajo y lo dispuesto por la Ley y que allí se insertan en parte para colaborar en su defensa:

A) Desempeñar con dedicación y responsabilidad, las tareas que le corresponden.

B) Mantener, él y sus familiares en condiciones higiénicas las viviendas, baño, comedores, cocina y fogón que utilicen; obligación personal y no

computable como trabajo remunerado, debiendo utilizar los útiles y elementos necesarios que debe prestarle el patrono a tal efecto (Ley - art. 8 inc.2).

C) "Colaborar en el cultivo y cuidado de la huerta, árboles frutales y aves que se críen en el establecimiento, no computable como trabajo remunerado y siempre que sean destinados al consumo del establecimiento".

D) Firmar las constancias del Documento Unico Laboral.

E) Observar buena conducta, según "las exigencias morales, buenas costumbres y respeto mutuo".

F) "Cuidar como buen padre de familia los elementos de trabajo, ropa y útiles que se le proporcionen, debiendo devolverlos al cesar la relación laboral sin otro deterioro que el debido al uso normal de los mismos".

Concuerda, parcialmente, con el a. 12 inc. 1 de la Ley.

50. En cuanto a la **Inspección Gral. del Trabajo y Seguridad Social**, que será la Oficina encargada del contralor se dispone:

a) Facilitar las comunicaciones con el patrono y el empleado, posibilitándolas en forma directa o por intermedio de la Autoridad Policial más próxima (a. 47, Reglamento).

b) Realización de las Inspecciones y contralor del Documento Unico Laboral.

Art. 48. - D - inc. 1. (Documentación).

"Toda documentación de la relación laboral podrá ser exigida por los Inspectores de la Inspección Gral. del Trabajo y de la Seguridad Social, a quienes se les deberá facilitar su labor por parte de los encargados o los responsables, si no hubiera encargado del Establecimiento".

Inc. 2. (Encargados e Inspectores).

"Cuando se realicen inspecciones en el establecimiento, el inspector deberá dirigirse en todos los casos a la persona encargada del mismo a los efectos de cumplir sus tareas inspectivas. En caso de ausencia del encargado, la inspección se realizará con la persona de mayor responsabilidad dentro del establecimiento".
Concuerda con el Código Rural, art. 285.

51. Con respecto a las sanciones, se unifican soluciones según el régimen general:

a) Inspección Gral. del Trabajo y Seguridad Social como órgano primario.

b) Graduación según la gravedad de la infracción y duplicación en caso de reincidencia.

c) Monto máximo: hasta el importe de 50 jornales o días de sueldo del trabajador respectivo. Un sistema que da garantías de legalidad y encuentra límites razonables de aplicación.

Art. 13. - L - (Sanciones).

"Las infracciones a la presente Ley serán sancionadas *por* la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, con multas que graduará según la gravedad de la infracción en una cantidad fijada hasta el importe de 50 jornales o días de sueldo de cada trabajador comprendido en la misma o que pueda ser afectado por ella. En caso de reincidencia, serán duplicadas".

Concuerda con el a. 49 del Decreto Reglamentario.

XII) CONCLUSION.

52. Puede decirse que el nuevo ETR responde

a las finalidades propugnadas: dar mayor simplicidad y facilidad de cumplimiento a las normas del trabajo rural, asimilándolo al régimen general del trabajo, sin perjuicio de mantener algunas soluciones propias de la naturaleza del trabajo y del medio agrario.

Salvo en cuanto a pocas modificaciones (v. gr. horarios, ut. supra) puede decirse que es el régimen general del trabajo rural; los regímenes especiales (Arroceros: Ley 9991 de 20-XII-1940; Bosques, montes y turberas: Ley 10.471 de 3-III-1944; Esquiladores: Ley 11.718 de 27-IX-1951; Tambos: Ley 13.130 de 13-VI-1963, y Ley 13.389 de 18, XI-1965; Granja, quinta y jardines, Ley 13.426 de 2-XII-1965, art. 56), en términos generales, reiteran soluciones similares y no se apartan en lo básico, de estas orientaciones que, en sus líneas fundamentales, responden a un enfoque permanente, a través de Leyes y Resoluciones administrativas diversas.

* * *