

Sección III: Reseña legislativa extranjera.

Escaneado por Biblioteca Judicial "Fernando Coto Albán"



**ANOTACIONES AL NUEVO ESTATUTO DEL
TRABAJADOR RURAL EN URUGUAY
Parte II: LEYES ESPECIALES**

Dr. Adolfo Gelsi Bidart.

SUMARIO:

I. Esquila	66
II. Tambos.	66
III. Granjas, quintas y jardines.	67
IV. Arroz	67
V. Bosques, montes y turberas	68
VI. Proyecto de Ley (1979)	68
VII. Las leyes especiales y el E.T.R.: Conclusión	70

1. ETR y leyes especiales.

El Estatuto del Trabajador Rural (E.T.R.) en su última versión de la Ley 14.785 de 19-V-1979, ha dejado subsistentes algunas leyes especiales, en general coincidentes con sus orientaciones, pero que también contienen algunas normas peculiares.

Cabe destacar dos grupos entre ellas, por un lado las referentes a la explotación de arroz y luego la de bosques, montes y turberas (esta última en el límite de lo agrario); por otro lado, las normas que siendo en lo sustancial iguales al ETR disponen algo peculiar con respecto, sea a una actividad típica de la ganadería (esquila), sea a dos tipos de explotación diferenciada, la de tambos y la relativa a granjas, quintas y jardines.

Comenzaremos por estas últimas por estar directamente conectadas con la ley general del ETR.

I) ESQUILA.

2. Esquila y esquiladores.

En materia del trabajo de esquila, la experiencia indica que cada vez más se realiza, no por el personal permanente del establecimiento, sino a través de verdaderas empresas, de trabajo rurales, en el caso de esquiladores.

Estas ya estaban previstas en el Código Rural, arts. 238, 241 que las denomina "cuadrillas de esquiladores".

A su vez la Ley de Jubilaciones Rurales No. 13.705 de 22-XI-1968 en su art. 4 con la denominación de "empresas contratistas" incluye "las personas... que en forma independiente se dediquen a tareas de conducción de ganado, **esquila**, alambrados, montes, jardinería y trabajos agrícolas en general".

3. Disposiciones especiales.

En lo que se refiere al problema del ETR, la Ley 11.718 de 27-IX-1951 fija los salarios mínimos en los trabajos de esquila para la zafra de 1951, a partir del 1-IX (art. 1).

El art. 2 delega en el P.E. que antes del 1. VIII de cada año, fije los salarios mínimos de los trabajadores que se ocupen de la esquila, lo cual se ha venido cumpliendo hasta el presente.

El a. 4 fija obligaciones adicionales, éstas a cargo del "establecimiento cuyo régimen de trabajo determine la estada permanente del personal en el lugar de sus tareas durante la esquila"; a) alimentación y b) alojamiento adecuado a los trabajadores de la esquila, soluciones coincidentes con las del ETR.

Pero, además, impone el "darles pastoreo gratuito a sus animales de transporte" a. 4.

El a. 5 fija las sanciones que se aplican "a los patronos, hacendados o contratistas, que incurran en la infracción de esta ley"; "multas equivalentes a 20 veces el importe de fracciones de salarios abonados de menos, obligándoles además a la restitución de esas diferencias", se sigue para su cobro, lo dispuesto en los arts. 31 y 34 de la Ley 12-XI-1943, en lo pertinente.

4. Comparación con el ETR.

En resumen, se sigue la orientación del ETR, pero:

- a) El salario es diferente o puede serlo y las categorías a las cuales se aplican, igualmente.
- b) Se debe dar pastoreo a los animales de transporte de los esquiladores.
- c) Las sanciones son mayores: 20 veces lo no-abonado.

II) TAMBOS.

5. Leyes especiales y ETR.

Con respecto a tambos, las Leyes fundamentales son las Nos. 13.130 de 13-VI-1963 y 13.389 de 18-XI-1965.

Concuerdan con el ETR, en cuanto a que el P.E. fija los salarios mínimos; anualmente; también concuerdan las prestaciones en especie.

También aquí, como en el caso anterior, cambian, obviamente, las categorías y se añaden algunos elementos significativos.

6. Normas sobre remuneración.

En cuanto a la remuneración, la Ley 13.130, además de fijar salarios:

- a) Establece un criterio de equivalencia entre la alimentación en especie o el pago de una suma de dinero.
- b) Se determina el mismo sueldo, a igual trabajo, para los menores de 18 años (a. 3).
- c) Las tareas en horario nocturno (22 a 5 horas) tienen remuneración extra del 20 por ciento sobre el salario fijado por el P.E.
- d) El patrón debe prever a sus empleados de botas de goma y encerado con sombrero, a quienes trabajan en la intemperie y a los de adentro, delantal impermeable, botas de goma y gorra (a. 5).

7. Comisión Honoraria y Salud.

Se creó (Ley 13.130) una Comisión Honoraria

(3 delegados patronales; 3 obreros y 1 del I.N. del Trabajo) para controlar el cumplimiento de la ley y procurar la solución de todo conflicto que se suscite (a. 61).

Además los trabajadores deben tener carné de salud (a. 8).

Se aplica como en el caso anterior los arts. 31 y 34 Ley 10449 de 12-XI-1943 (a. 9).

8. Fijación por el P.E.

La Ley 13.389 modificó las retribuciones salariales y delegó en el P.E. la fijación de los aumentos en el futuro, antes del 1/I de cada año (a. 2).

9. Se declara que el beneficio de la **licencia anual** establecida por la Ley 12.590 de 23-XII-1953, deberá calcularse en base al sueldo mensual **incluyendo la compensación por alimentación**" (a. 5).

10. Comparación con el ETR.

En resumen, hay coincidencia con el ETR, con estas diferencias:

- Posibilidad de pagar la alimentación en dinero.
- Remuneración especial por trabajo nocturno. (20 por ciento).
- Entrega de traje especial para las actividades.
- En materia sanitaria, se exige, el carné de salud y además se faculta a los trabajadores a negarse a trabajos con animales no eficientemente vacunados contra la brucereosis (Ley 13.130 a. 7)

III) GRANJAS, QUINTAS Y JARDINES.

11. Comparación con el ETR.

La Ley 13426 de 2-XII-1965 estableció categorías y remuneraciones (a. 55) y facultó al P.E. para establecerlas anualmente (art. 58).

Las modificaciones con respecto al ETR son las siguientes:

- Jornada máxima de 8 horas para los trabajadores de granjas, quintas, jardines, videdos, criadores de aves, suinos y conejos, apiarios y de establecimientos productores, en general de verduras, legumbres, tubérculos, frutas y flores. Si se excede de 8 horas, se considera hora extra, liquidándose el jornal de acuerdo al exceso de horario realizado (a. 59).
- Si tiene familia, puede optar por la alimentación o un salario mejor, equivalente (a.57).

12. Actividades rurales en zonas no-rurales.

El art. 59 tiene una nueva disposición: "(quinteros y jardineros calificación). Los quinteros y jardineros que presten sus servicios dentro de las **zonas urbanas, suburbanas y balnearias**, serán considerados **empleados rurales dependientes** a los efectos de las aportaciones, siempre que exista una vinculación laboral habitual con un solo empleador (inc. 1). En los demás casos, serán considerados empresarios de tareas rurales, a los efectos de las aportaciones".

Es interesante señalar que se rompe (adecuadamente) con el criterio espacial (zona rural) ateniéndose solamente a la naturaleza de las tareas desempeñadas.

IV) ARROZ.

13. Salario mínimo.

La Ley 9.991 de 20-XII-1940 establece disposiciones especiales para los trabajadores en las arroceras; la denominación de la Ley es "establecimientos que producen arroz".

El salario mínimo es fijado por ley (a. 10) como en todas las leyes de esa época de estabilidad monetaria.

14. Prestaciones no-dinerarias.

En cuanto a las prestaciones no pagaderas en dinero, se establece:

a) Habitación.

Las viviendas pueden ser individuales o colectivas, pero se establece una serie de delimitaciones para asegurar su condición higiénica; en cada habitación no más de 8 personas; cubaje no menos de 17 m.c.c., por persona; no menos de 1.m.c. las ventanas; las viviendas serán "bien aireadas e iluminadas", tendrán techo de teja, zinc, o paja quinchada, paredes de ladrillos o terrón, con revoque blanqueado, tablas ensambladas y cepilladas o pintadas interiormente, piso de maderas, mosaico o cualquier otro material que pueda soportar lavados de higienización" (art. 2 inc. 5).

Deberá existir un pabellón de baños, duchas de aguas calientes y frías, con secciones separadas de hombres y mujeres. W.C. y lavaderos (a. 3). El M. Salud Pública supervisará la higiene de las viviendas (a. 4), la autoridad competente clausurará las viviendas que no reúnan las condiciones de la Ley (a. 2 in fine).

b) Transporte gratuito de la empresa, si debe recorrer destinos superiores a 1.500 m, tanto para

ir como para volver al trabajo; todo dentro del establecimiento; la empresa determinará los lugares de concentración (a. 6).

c) Transporte a enfermos (obreros o familiares), "hasta el lugar donde exista medios económicos de locomoción pública" (a. 11).

d) Botiquín de primeros auxilios (art. 7 inc. 1), y servicio médico que debe visitar una vez por semana al establecimiento, "debiendo residir en el mismo un practicante o enfermero" (a. 7 inc. 2).

e) Los obreros que trabajan en terreno fangoso y cultivos anegados deben usar botas de goma o de cuero impermeable de uso individual suministrado por la empresa en calidad de préstamo (a. 9).

f) Lugares de pastoreo para los animales lecheros el personal (a.12).

g) Si la población lo exige, se establecerá una escuela en cada arrocera, pero los gastos son de cargo del Estado (a. 15).

15. Horario de trabajo.

"Será de 8 horas, dividido en 2 jornadas de 4 horas debiendo mediar entre ellas, por lo menos . . . una hora" (a. 8).

16. Sanciones.

Las sanciones son pecuniarias, pero "la 3a. infracción aparejará la clausura del establecimiento, que no podrá ser reabierto hasta que no se haya cumplido con la ley" (a. 16 inc. 3).

17. Comparación con el ETR.

Como puede advertirse, si bien la orientación general es coincidente con el ETR, las diferencias básicas son:

- a) En cuanto al horario, que es de 8 horas.
- b) Con relación a las prestaciones no pecuniarias: 1) transporte gratuito dentro del establecimiento para el lugar de trabajo; 2) suministro de botas impermeables; 3) pastoreo para animales lecheros; 4) servicio médico en el establecimiento.

18. Proveeduría.

Es libre la entrada de los proveedores al establecimiento durante el día hasta el lugar de viviendas (a. 1).

19. Desalojo.

"El término de **desalojo** para los obreros permanentes que ocupan viviendas con familia, será de 60 días" (a. 13).

El ETR derogó las disposiciones que el anterior tenía sobre desalojo en las condiciones del cit.

art. 13 y el Decreto Reglamentario dispone que la fuerza pública hará efectivo el retiro del mismo del establecimiento, —en caso de **despido**—.

Punto cuya legalidad puede discutirse y que, en todo caso, solo abarca las situaciones de **despido** pero no las otras causas de cese.

V) BOSQUES, MONTES Y TURBERAS.

20. Asimilación a normas generales.

La Ley 10.471 "Bosques, montes y turberas. Se extienden beneficios a los trabajadores y se dan normas protectoras complementarias" de 3-III-1944, extiende a los trabajadores de tales explotaciones las normas generales de las Leyes 5.380 de 7-XI-1915; el art. 40, Ley 7.550 de 15-II-1923 y la Ley de Consejos de Salarios de 12-XI-1943.

Vale decir, que incluye a estos trabajadores, en las normas generales de protección al trabajo.

21. Prestaciones complementarias y proveeduría.

Se añaden, además, diferentes normas, complementarias y coincidentes en general con el ETR:

- a) En caso de despido o cese, los pagos deben realizarse en el establecimiento dentro de 48 horas (a. 20).
- b) Prestaciones complementarias:
 - Viviendas adecuadas (a. 3).
 - Botiquín (a. 4 inc. 2).
 - Transporte de los enfermos y a los despedidos sin causa justificada (a. 5).
- c) Facilidades para la entrada de los proveedores al establecimiento y prohibido el expendio en el mismo de bebidas alcohólicas, los precios se fijan por Subsistencias (a. 7).

VI) PROYECTO DE LEY (Mensaje 82/79 de 20-VII-1979 publicado en el Diario Oficial de 13-VIII-1979) SUSTITUTIVO DE LAS LEYES ESPECIALES.

22. Alcance.

El referido Proyecto de Ley se inscribe en la orientación del ETR, pero mantiene la vigencia del 1er. grupo de leyes citadas (esquila, tambos, granjas, etc.) y deroga las relativas a establecimientos **arroceros** y de **bosques**, montes (es la denominación autóctona para bosque, es un pleonismo) y turberas, que sustituye abarcando igualmente los

de algodón, caña de azúcar y tabaco y facultado al P.E. para extenderlo a otras explotaciones.

En lo no previsto por este Proyecto, regirán el ETR; se derogan expresamente las dos primeras leyes.

23. Fijación periódica del salario por el P.E.

El Proyecto confiere al Poder Ejecutivo (como las leyes ya vigentes), las facultades de fijar periódicamente los salarios mínimos a regir "para los trabajadores subordinados", denominación que equivale a "dependientes".

24. Distinción entre las actividades agrarias.

Queda claro en este Proyecto, la orientación en el sentido de que se trata de actividades que deben considerarse por separado, de manera diferente que el resto de las actividades agrarias. En el caso de las turberas nos encontramos en el límite del D. Agrario, por cuanto, además de las tareas específicas (corte y acondicionamiento de la leña) se realiza una transformación de la misma (turba); el criterio de que lo accesorio siga la suerte de lo principal, permite, en mi concepto concluir en el sentido de la vigencia preponderante de las normas agrarias al respecto.

25. Ley 9.991 (arroceras) y Proyecto.

Comparando el Proyecto con la Ley 9.991 (arroceras) se advierte lo siguiente:

A) Disposiciones que se mantienen:

1) Horario de trabajo (8 hs. divididas en 2 lapsos de 4 horas cada uno, con descanso de 1 hora) (L. art. 8, p.a. 13).

2) Libertad de ingreso de los proveedores a los establecimientos y, prohibición de expendir bebidas alcohólicas, (L.a.1; P.a. 12).

B) Disposiciones que se mantienen pero modificadas en aspectos sustanciales.

3) La fijación del salario mínimo, pero en vez de la Ley (L.a.10) es el Poder Ejecutivo que, periódicamente debe establecerlo (P.a.1).

4) Préstamo de elementos; en la ley, botas impermeables (L.a.9); en el Proyecto, herramientas y elementos y vestimenta de protección (P.a. 15).

5) Transporte gratuito. La ley lo establece "exclusivamente dentro de los límites del establecimiento" (a. 6 inc. 3), en tanto el Proyecto no establece distingos (P.a. 7).

C) Disposiciones que se suprimen y quedarán sustituidas por las del ETR general;

6) Habitación (L.a. 2, 3, 4, 5; ETR arts. 5 y 8).

7) Botiquín (L.a. 7; ETR a. 9 inc. 2).

8) Pastoreo de animales de los empleados; obligatorio en la Ley (a. 12); facultativo en el ETR.

9) Desalojo con plazo de 60 días en la Ley (a. 13); no se prevé en el ETR (¿desalojo precario o uso de la fuerza pública, como lo establece el Reglamento del ETR?).

10) Servicio médico en el establecimiento, en la Ley (a. 7 inc. 2); en el Proyecto sólo médico de certificación (a. 9); ETR facilitar la asistencia médica (a. 9 inc. 1).

26) Ley 10.471 (bosques, montes y turberas) y Proyecto.

A) Disposiciones que se mantienen:

1) En caso de despido o cese, los pagos pertinentes se realizarán en el lugar de trabajo dentro de las 48 horas (L.a. 2; P.a. 10).

2) Seguro contra accidente de trabajo y enfermedades profesionales, obligatorio (L.a. 4; P.a. 8).

3) Trabajadores menores de 18 años; autorización del C. del Niño (L.a. 6; P.a. 11).

4) Entrada libre de proveedores; prohibición de expendir bebidas alcohólicas (L. 7; P.a. 12).

B) Disposiciones en parte sustituidas.

La Ley extiende el régimen general de la actividad privada a los obreros de bosques, montes y turberas (No. 350 de 17-XI-1915); (7550 de 15-II-1923 art. 4; Ley de Consejo de Salarios de 12-XI-1943).

El proyecto incluye también a estos obreros en la actividad rural, aunque con Reglamentación especial, incluso en cuanto a la fijación de los salarios por el P.E. (a. 1 y siguientes). Se mantiene la obligación del transporte en caso de enfermedad o despido sin causa justificada (L. a. 5; P.a. 8; ETR a. 9).

27. Facultad del P.E. de extender la Ley a otras actividades.

El art. 17 dispone: "Se faculta al P.E. para integrar otras actividades agrícolas al régimen de la presente Ley".

Estimamos que esta norma es inadecuada, porque, tratándose de limitaciones y de reglamentación de derechos individuales al trabajo, tanto de los dependientes como de los empresarios, lo lógi-

co es que sea la Ley, en cada oportunidad, la que lo establezca. Lo cual da, además, posibilidad de examinar más a fondo, cada situación.

Esto se refuerza por el hecho de que se trata de un régimen especial, dentro del régimen general del ETR.

28. Salario mínimo.

a) El salario mínimo es fijado periódicamente por el P.E. solución que en este momento es la general para toda la actividad laboral; desde hace algunos años, para el trabajo rural (a. 10).

b) Los pagos en especie (habitación, alimentación) se rigen por el ETR (a. 16).

29. Horas Extras.

Se establece el sistema, que tiende a ser general, de que las horas trabajadas más allá de 8 se remunerarán con un 50 por ciento de recargo sobre el sueldo o salario si es en días hábiles y del 100 por ciento si es en feriados (a. 14).

30. Feriados pagos.

Se extiende a estos trabajadores las soluciones vigentes sobre el pago de determinados feriados y el sistema para el caso de destajistas y accidentados (a. 3, 4 y 5).

31. Trabajador a la orden.

Esta disposición corresponde subrayarla, porque contempla la situación de trabajador a la orden de la empresa que no puede trabajar "por causas que no le fueren imputables" (a. 2), a quien, en tal caso, se le debe abonar el salario.

También esta es una solución que tiende a generalizarse en nuestro Derecho, con lo que se asimilan cada vez más los trabajadores a jornal diario u horario, con los trabajadores mensuales.

32. Otras prestaciones.

a) La empresa debe proporcionar, en calidad de préstamo "herramientas y prendas de vestimenta de protección necesaria para el tipo de tareas a desempeñar" (a. 15).

b) También debe proporcionar transporte, cuando el trabajador debe recorrer una distancia superior a 1.500 mts. hasta el lugar del trabajo y para volver del mismo, estableciendo lugares de concentración (a. 7).

No se dice, como en las leyes anteriores, que sólo regirá cuando el personal habite en el establecimiento, por lo cual debe entenderse que rige en todos los casos, pero que para todos también la

empresa podrá fijar los lugares de concentración del personal para su transporte.

33. Licencia, aguinaldo, salario vacacional.

a) En este punto, rigen las soluciones comunes, que son las previstas por el ETR.

b) Se establece sólo una variante; la facultad al P.E. de determinar un porcentaje en que se incrementen los salarios de zafrales o eventuales, forma de pago (parcial o sucesivo) de "licencias, salario vacacional y aguinaldo", un modo de asegurar —ya que se paga simultáneamente con el salario—, el goce de dichos beneficios para tales trabajadores (a. 6).

34. Horario de 8 horas.

Se extiende lo que rige para arroceras y bosques y turbera; —a las plantaciones de caña, algodón, caña de azúcar y tabaco—.

35. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se ratifica el régimen general, que también existe para el trabajo rural general (a. 8); lo propio se diga en cuanto al transporte, solución vigente en el ETR (a. 9).

36. Enfermedades no-profesionales.

Se reglamenta este punto, que no estaba en las leyes anteriores, estableciendo: a) indemnización por enfermedad; b) régimen de certificación médica (a. 9).

37. Régimen del Código del Niño.

Con relación a los menores de 18 años se ratifican las soluciones vigentes del Código del Niño.

38. Despido. Remisión al régimen vigente.

Se ratifica el régimen actual, agregándose que los pagos deberán efectuarse dentro de las 48 horas.

39. Proveeduría. Extensión del régimen actual.

Se extiende a todos los casos, el régimen de libre ingreso de proveedores y prohibición de expendir bebidas alcohólicas. (a. 12).

VII) LEYES ESPECIALES Y ETR: CONCLUSIÓN.

40. Uniformidad y variedad.

Puede decirse que, en términos generales, la

orientación del ETR se mantiene a lo largo de las leyes especiales y del Proyecto comentado.

Tal vez una orientación de futuro que pudiera auspiciarse sería la unificación de todas las leyes en un solo texto, estableciendo, en un capítulo separado, las modificaciones.

Fundamentalmente: actividades amparadas por el horario de 8 horas; pago de extras por hora-

rio nocturno; transporte gratuito dentro del establecimiento.

También sería ausplicable unificar los procedimientos para el retiro del establecimiento, si en el caso del trabajador con familia —estimamos habría de ser el de desalojo con término de 30 días (ocupante precario según la Ley 14.384 de 16-VI-1975 art. 11)—.

* * *