

A propósito de la nueva reglamentación en materia de trabajo rural

En el pasado mes de julio se publicó el Decreto No. 216/2012, de fecha 29 de junio de 2012, ¹ por el cual se deroga el Decreto No. 647/978, de 21 de noviembre de 1978 (reglamentario del Decreto –Ley No. 14.785, comúnmente conocido como el Estatuto del Trabajador Rural), y reglamenta parcialmente la Ley No. 18.441, de 22 de diciembre de 2008 (limitación de la jornada y régimen de descansos de los trabajadores rurales).

Salvo algunos aspectos que comentaremos en forma particular, la nueva reglamentación no introduce mayores novedades y sí padece de ciertas insuficiencias y duplicidades. ²

En cuanto a lo primero cabe observar que, con respecto a la jornada y el régimen de descanso regulado por la Ley 18.441, apenas sí se le destina dos artículos los que, por otra parte, no hacen más que reiterar las disposiciones de la citada norma legal referente a la duración de la jornada de trabajo y los descansos (intermedio y semana).

La finalidad que se persigue con la reglamentación de una ley es asegurar su correcta aplicación – o ejecución –, por lo que no es ni puede ser una mera reiteración del texto legal. Consideramos pues, que se perdió la oportunidad de dar una reglamentación adecuada a la ley 18.441, eliminando así ciertas dificultades en cuanto a su aplicación y contralor.

Incorre además, en duplicidades innecesarias e inconvenientes. Así por ejemplo, todo el capítulo relativo a seguridad en el trabajo es redundante, hubiera bastado una simple remisión al Decreto No. 321/009, de 9/VII/2009 (seguridad y salud en el trabajo rural)³ y no una reiteración de soluciones allí contenidas. Soluciones que, en algunos casos, son contradictorias con lo previsto por el mencionado decreto.

Ahora bien, en lo que consideramos positivos, aunque en lo personal hubiéramos preferido una revisión a fondo del viejo Decreto –ley 14.785 y no una mera cosmética de su reglamentación, cabe hacer mención a las siguientes cuestiones:



Héctor Zapirain

1) Eliminación de la disposición por la cual determinadas categorías de trabajadores, caso de los tractoristas, alumbradores, albañiles, troperos, domadores, esquiladores, poceros y quienes desempeñaran actividades similares, eran considerados patrones, salvo que probaran lo contrario.

2) Inclusión de la figura del concubino y concubina en el concepto de familia, así como la sustitución del término “esposa” por el de “conyugue”, lo que constituye un avance en lo que al principio de igualdad de género respecta.

3) Recoge la idea de que el salario mínimo no sólo debe asegurar la satisfacción normal de las necesidades del trabajador sino también la de su familia.

4) Extiende hasta los 21 años de edad el derecho de alimentación y vivienda para los hijos o menores a cargo del trabajador.

5) La obligación del empleador de proporcionar hortalizas, legumbres y frutas ya no queda supeditada a que se produzcan en el establecimiento.

6) Exigencia de que las viviendas deben contar con habitaciones

separadas por vínculos familiares, edad y sexo; así como que, en su alojamiento, el trabajador deberá disponer de un lecho compuesto como mínimo – esto importa un cambio en relación al decreto derogado que no hacía referencia a mínimo alguno – por cama, colchón, almohada, sábanas y frazadas.

7) Se adecúa la disposición referida al salario vacacional, indicándose que el trabajador deberá percibir por este concepto el 100% de los jornales líquidos de vacaciones.

8) Por último, y tal vez lo más importante del decreto, es lo referido al despido del trabajador cuando éste vive en el establecimiento.

Recuérdese que el Decreto 647/978 establecía que cuando el trabajador vivía con su familia en el establecimiento y era despedido, debía ser notificado con una antelación de 30 días a la fecha del despido. Esa notificación se documentaba en presencia de la fuerza pública, y vencido ese plazo, si el trabajador y su familia no se hubieran retirado de la vivienda, la policía procedía hacer efectivo el desalojo.

...si bien se actualiza y en parte adecua la reglamentación a los cambios producidos, resulta al menos en lo que respecta a la reglamentación de la ley 18.441 insuficiente. Incorre en duplicidades innecesarias con respecto de una reglamentación ya existente en materia de salud y seguridad laboral en sector rural.

Una reglamentación que – hasta donde sabemos – no contó con la participación del movimiento sindical en su redacción; más, extrañamente, no se tuvo en cuenta por sus redactores los trabajos realizados en el seno del Consejo Tripartito Rural.

Este procedimiento sumarial y policiaico, sumamente cuestionado por la doctrina laboralista en general, es modificado por el decreto que venimos comentando. Y en su lugar, se establece que en caso de despido, cuando el trabajador habita en la vivienda, el empleador deberá iniciar acción judicial de desalojo conforme al artículo 37 del Decreto- Ley 14.384, de 16/VI/1975.

Es decir, el empleador deberá iniciar ante el Tribunal competente (Juzgado Letrado de primera instancia del lugar donde se encuentra ubicado el establecimiento rural donde vive el trabajador) la acción de desalojo por ocupante precario.

Esto implica un cambio importante que ampara al trabajador rural y lo protege frente a posibles abusos que, el procedimiento anterior, facilitaba en su perjuicio ya que no permitía al trabajador articular defensa alguna.

En conclusión, si bien se actualiza

> viene de pág. 15

y en parte adecua la reglamentación a los cambios producidos, resulta al menos en lo que respecta a la reglamentación de la ley 18.441 insuficiente. Incurrir en duplicidades innecesaria con respecto de una reglamentación ya existente en materia de salud y seguridad laboral en sector rural.

Una reglamentación que – hasta donde sabemos – no contó con la participación del movimiento sindical en su redacción; más, extrañamente, no se tuvo en cuenta por sus redactores los trabajos realizados en el seno del Consejo Tripartito Rural.

En dicho Consejo se llegó a redactar un ante proyecto de reglamentación de la Ley 18.441, que si bien podía tener cuestiones sobre las cuales no existía consenso, en su mayor parte – diríamos casi un 80% del texto redactado – contaba con el apoyo de las tres partes en el citado Consejo.

Entendemos que en el ámbito del trabajo rural, desde la perspectiva de los derechos de los trabajadores, se han introducido cambios normativos importantes; cambios que hacen a la construcción de ciudadanía e igualdad de derechos en un sector de la población trabajadora tradicionalmente relegada por la legislación laboral.

Pero la vigencia de esos derechos



y la traducción de los mismos en una mejor calidad de vida de los asalariados rurales y su familia, no depende solo de su existencia o de una reglamentación más o menos acertada, sino, fundamentalmente, de la capacidad de los trabajadores rurales para hacer valer esos derechos. Y ello solamente es posible, en la medida que se logre fortalecer la herramienta sindical en el medio rural.

¹ Publicado en el Diario Oficial el día 10/7/2012.

² Anexo texto del Decreto 216/012, 29/VI/2012.

³ Este decreto reglamento el Convenio internacional del trabajo, núm. 184 (ratificado por Ley No. 17.828, de 21/06/2001) sobre la seguridad y la salud en la agricultura.

CAPÍTULO V - JORNADA Y DESCANSO SEMANAL

Artículo 16°.- La duración máxima de la jornada laboral de todo trabajador rural será de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

Sin perjuicio de las disposiciones especiales de la Ley N° 18.441 de 22 de diciembre de 2008, el descanso intermedio, en caso de jornada de trabajo continua, será como mínimo de media hora, que deberá remunerarse como trabajo efectivo.

El descanso entre jornada y jornada no podrá ser inferior a doce horas continuas. Cuando la duración del descanso intermedio sea igual o superior a las tres horas corridas, el descanso entre jornadas podrá ser inferior a las doce horas, pero nunca menor a nueve horas corridas.

Artículo 17°.- El descanso semanal será preferentemente el día domingo, sin perjuicio de lo cual las partes podrán convenir que dicho descanso será en otro día de la semana, ya sea fijo o rotativo.

CAPÍTULO II - SALARIO

Artículo 2°.- Todo trabajador rural tiene derecho a percibir una retribución mínima por su trabajo que le asegure la satisfacción normal de sus necesidades y las de su familia.

Artículo 3°.- El salario mínimo para los trabajadores rurales será establecido por actividades y categorías por los Consejos de Salarios respectivos, o en su defecto, por el Poder Ejecutivo. Los salarios mínimos se pagarán en dinero, no admitiéndose deducción alguna por suministro de alimentación y vivienda ni por la utilización de tierras en beneficio del propio trabajador.

CAPÍTULO III - OTRAS PRESTACIONES

Artículo 4°.- Además de la paga por concepto de retribución salarial el empleador suministrará al personal que trabaje en su establecimiento, como también a su familia (cónyuge, concubina o concubino, hijos y padres) cuando viva con él, condiciones higiénicas de habitación, agua potable y alimentación suficientes así como los elementos necesarios para iluminación, aseo y preparación de sus comidas. El personal tiene la obligación de mantener y conservar los medios puestos a su disposición para atender tales necesidades.

El derecho de alimentación y vivienda cesa para los descendientes al cumplir éstos 21 años de edad, y a los 18 años, si poseyeren medios de vida propios suficientes para la congrua sustentación.

Las prestaciones por alimentos y vivienda que se abonen al trabajador rural, integrarán el cálculo del sueldo anual complementario, de acuerdo con el ficto legal correspondiente.

CAPÍTULO IX - DESPIDO

Artículo 26°.- El despido del trabajador rural se regirá por las normas generales para los trabajadores de la actividad privada.

Artículo 27°.- Salvo convención escrita en contrario, las mejoras o sembrados existentes en el predio así como los animales o implementos de trabajo que le hubieran facilitado deberán ser dejados o entregados por el trabajador rural despedido; el empleador no podrá efectuar deducción en el salario por concepto de pastoreo o cuidado de los animales de propiedad del trabajador rural.

Artículo 28°.- El patrono está obligado respecto al trabajador despedido a:
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 viviera con él, cuando ello sea imprescindible, por representar el traslado un riesgo para su salud.
b) Facilitarle en caso que necesite por carecer de recursos para ello, su traslado y el de su familia, así como el de sus muebles y demás efectos hasta el lugar en que haya medios regulares de transporte.

Artículo 29°.- En caso de despido procederá la acción judicial de desalojo del trabajador siguiendo el proceso y los plazos correspondientes al ocupante precario (artículo 37 del Decreto – Ley 14.384 de 16 de junio de 1975).