



# Derecho Laboral Agrario en las legislaciones de America Latina



## PARTE I

### Uruguay - Decreto 216 (Guía de trabajo rural)

**Art. 1. Ámbito de aplicación.** Personas que cumplen tareas bajo la dirección de un empleador rural, a cambio de un salario y demás prestaciones. El empleador rural es toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de trabajadores subordinados para realizar trabajos rurales fuera de las zonas urbanas

**Arts. 2 y 3. Salario.** El salario mínimo se establece por actividades y categorías y le corresponde fijarlos a los Consejos de Salarios. No puede ser inferior al salario mínimo nacional o al que le corresponda a la categoría del trabajador rural. Se paga en dinero y no se pueden hacer deducciones por suministro de vivienda o alimentación, ni por la utilización de las tierras en beneficio del trabajador

**Arts. 4-9. Prestaciones.** El empleador está obligado a suministrar al trabajador y a su familia condiciones higiénicas de habitación, agua potable y alimentación, así como elementos necesarios para iluminación, aseo y preparación de comidas. El trabajador tiene la obligación de mantener y conservar. Las prestaciones por alimentos y vivienda integrarán el cálculo del sueldo anual complementario

**Art. 15. Otras obligaciones.** El empleador está obligado a proporcionar al personal y a su familia los medios para que pueda obtener la asistencia médica necesaria. Además, está obligado a fomentar la instrucción con carácter general y particularmente con relación a la capacitación del trabajador rural y a la de los menores de edad

**Arts. 16 y 17. Jornada laboral.** No puede ser superior a 8 horas diarias ni a 48 semanales. Debe haber un descanso intermedio de mínimo media hora que se remunera como trabajo efectivo. El descanso entre jornada y jornada no puede ser inferior a 12 horas

**Arts. 18 y 19. Licencia anual.** Los trabajadores rurales tienen derecho a una licencia anual remunerada de veinte días como mínimo. Se suma un día por cada cuatro años de trabajo. Además, deben recibir el equivalente al 100% del salario vacacional antes de iniciar la licencia. Se puede fraccionar en periodos no menores a 5 días.

**Arts. 21-25. Seguridad en el trabajo.** El empleador debe realizar evaluación de los riesgos y adoptar medidas de prevención, asegurar que los trabajadores tengan una formación adecuada y tomar medidas inmediatas cuando haya un peligro inminente. Por su parte, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los riesgos, a participar en el examen de las medidas de seguridad y a apartarse de cualquier peligro derivado de su actividad laboral

**Arts. 26-29. Despido.** El empleador está obligado a permitir la permanencia del trabajador en caso de enfermedad grave de él o su familia o a facilitar recursos para su traslado, el de su familia y cosas hasta el lugar donde haya medios regulares de transporte. En caso de despido procede la acción judicial de desalojo

**Art. 30. Documentación laboral.** A pesar de que el contrato puede ser verbal, el empleador debe contar con la documentación que exige la ley, así como deben tener la Planilla de Trabajo Rural y el Libro de Registro Laboral.

### Perú - Ley 31110 y decreto supremo que aprueba su reglamento

**Art. 3 y 4 del Reglamento y art. 2 de la Ley: Ámbito de aplicación.** A toda persona natural o jurídica que desarrolle cultivos, crianzas y/o actividades agroindustriales siempre que los ingresos por otras actividades no sean superiores al 20% de los ingresos netos. NO comprende personal de áreas administrativas ni personal de soporte técnico

**Arts. 5 - 16 del reglamento y art. 3 de la Ley: Remuneración.** Hay remuneración básica mensual (RB) y remuneración diaria (RD). Trabajo promedio de 4 horas o más diarias, RB = por lo menos el salario mínimo. Trabajo promedio menos de 4 horas, RB = no puede ser menor a la proporción del salario mínimo. RD = suma de la RB más la proporción mensual de las gratificaciones legales y de la compensación por tiempo de servicios (prestaciones sociales), dividido entre 30

**Art. 9 reglamento y art. 3 e) de la Ley: BETA.** Bonificación especial correspondiente al 30 % del salario mínimo vigente. No tiene carácter remunerativo. Se puede pagar mensual o en proporciones diarias

**Art. 16 Reglamento y art. 3 l) de la Ley: Supuestos Prohibidos de cesión de personal.** No se pueden recurrir a mecanismos de intermediación laboral y tercerización de servicios que impliquen una simple cesión de personal, quedando exceptuados la intermediación de servicios temporales y de servicios complementarios o altamente especializados.

**Arts. 17-20 Reglamento y art. 4 de la Ley: Derecho preferencial de contratación.** Asegura a los trabajadores que laboraron en una temporada de cosecha o en un línea de cultivo, tener la prioridad sobre otros trabajadores cuando la empresa busque personal para cubrir la siguiente temporada. La empresa tiene el deber de comunicar al trabajador 15 días antes del inicio de la prestación de servicios, para que este manifieste expresamente su voluntad de ejercer este derecho

**Art. 20 Reglamento y art. 4 f) de la Ley. Registro de la Historia Laboral.** El Estado debe implementar un registro electrónico donde consta la historia laboral del trabajador agrario conteniendo información sobre fechas y empresas para las que trabajó y las remuneraciones

**Art. 23 Reglamento y art. 6 d) de la Ley. Capacitaciones.** Los empleadores tienen la obligación de brindar capacitación en derechos humanos con enfoque de género mínimo 3 veces al año y tratar temas de hostigamiento sexual, grupo familiar, entre otros

**Arts. 29-40 Reglamento y art. 9 de la Ley. Seguridad Social.** Los trabajadores agrarios son afiliados obligatorios de ESSALUD y el pago del aporte es mensual. El SCTR del Estado cubre las labores agrarias que constituyan alto riesgo. El aporte de los trabajadores

**Art. 41 y siguientes del Reglamento y art. 10 de la Ley.** Beneficios tributarios. Tasa inferior en el impuesto de renta y derecho a crédito tributario por reinversión, si no se supera un tope y hay reinversión de las utilidades.

### Argentina - Ley 26727 de 2011

**Art. 3. Exclusiones.** Personal afectado exclusiva o principalmente a actividades diferentes a las agrarias en empresas mixtas, personal administrativo de los establecimientos, a los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias, entre otros.

**Arts. 12-15. Tercerización e intermediación.** La tercerización está permitida siempre y cuando se asegure el cumplimiento de las normas de trabajo, además que se genera solidaridad. Las empresas de servicios temporales están prohibidas.

**Arts. 17 y 20. Trabajador temporario.** Existe la figura del trabajador temporario, que se origina en necesidades de explotación cíclica o estacional. El trabajador temporario debe recibir al finalizar su contrato el proporcional del sueldo anual complementario y una indemnización sustitutiva de vacaciones del 10% del total de remuneraciones devengadas

**Arts. 16, 18, 21 y 22. Trabajador permanente.** Todos los contratos de trabajo agrario, salvo las excepciones. También hay trabajador permanente discontinuo cuando hay contratos temporarios con el mismo empleador consecutivos. Los trabajadores permanentes discontinuos despedidos sin justa causa, pendientes los plazos del ciclo pueden pedir indemnización laboral y, además, daños y perjuicios. Los trabajadores permanentes deben recibir indemnización no inferior a 2 meses de sueldo

**Arts. 21-31. Vivienda, alimentación y traslado.** El empleador debe proveer de vivienda, alimentación y agua potable en buenas condiciones al trabajador, so pena de sanción. Estas obligaciones no son compensables en dinero y no constituyen remuneración. También hay obligación de proveer el traslado del trabajador cuando hay más de 3 kilómetros entre el lugar de trabajo y el alojamiento y no exista transporte público

**Arts. 32-39. Remuneración.** Remuneraciones mínimas por mes, día u hora. El salario se fija por tiempo o por rendimiento del trabajo (en la medida en que el trabajo se haya efectuado), siempre respetando la remuneración mínima. El pago se hace al finalizar el mes para el trabajador mensualizado y por semana o quincena al trabajador remunerado a jornal o por hora o por rendimiento de trabajo

**Art. 38. Bonificaciones.** Hay bonificación de antigüedad del 1% de la remuneración básica para trabajadores de hasta 10 diez años y de 1.5% para más de diez años. También reciben bonificación los trabajadores que se capacitan y su monto se calcula de acuerdo al nivel

**Arts. 51 y 52. Licencias.** Existe licencia de maternidad para las trabajadoras temporarias cuando empiece durante el tiempo de prestación efectiva del servicio. También hay licencia parental para el trabajador permanente

**Art. 65 -68 y 84-98. Entidades.** Se creó el servicio público de empleo para trabajadores temporarios de la actividad agraria, que contiene a todos los trabajadores de ese tipo y es de uso obligatorio de los empleadores. También se crean la Comisión Nacional de Trabajo Agrario como ente regulatorio (entre otras funciones) adscrito al ministerio del Trabajo y las comisiones asesoras regionales como organos asesores e informativos de dicha Comisión

**Arts. 72-72. Capacitación.** Es un derecho de los trabajadores y un deber para los empleadores. Programas generales destinados a la actividad específica y se consideran como tiempo de trabajo si se desarrollan dentro del horario de trabajo

**ART. 78-83. Seguridad Social.** Jubilación a los 57 años, sin distinción de sexo, una vez acreditados 25 años de servicio, con aportes. La contribución patronal será la del régimen común incrementada el 2%.

**Art. 106. Sistema de información.** Se crea el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrario y queda bajo la jurisdicción del Ministerio del Trabajo. Se deben inscribir de manera obligatoria todos los trabajadores y empleadores agrarios.



# Derecho Laboral Agrario en las legislaciones de America Latina



## PARTE II

### El Salvador - Código del Trabajo Título II Capítulo IV

**Art. 84. Ámbito de aplicación.** Relaciones de trabajo que tienen lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, ganadería y las que estén íntimamente relacionadas con estas

**Art. 85. Contrato.** Puede ser verbal y el empleador tiene la obligación de expedir una constancia con los elementos de la relación laboral si así lo solicita el trabajador.

**Arts. 86-88. Modalidades del contrato.** Existen trabajadores permanentes y temporales. Los trabajadores temporales no tienen derecho de estabilidad, por lo que cualquiera de las partes puede terminar el contrato en cualquier momento sin ninguna causa específica ni indemnización. Cuando los trabajadores temporales se convierten en permanentes van a gozar de todos los derechos otorgados por poseer tal calidad.

**Arts. 89-93 y 99. Jornada y recargos.** No puede exceder las ocho horas diarias y las 48 semanales. El día de descanso se remunera con una cantidad equivalente al salario ordinario de un día y en los salarios mensuales ya se entiende incluida la remuneración. El trabajo realizado en un día de descanso se remunera con el doble del salario ordinario. Los trabajadores per se agrícolas en la recolección de cosechas pueden trabajar excediendo el límite de la jornada y ser remunerados con salario ordinario, además que pueden trabajar dos semanas seguidas sustituyendo el día de descanso de la primera por el sábado de la segunda para tener dos días seguidos

**Art. 94. Obligación del empleador.** Debe proporcionar gratuitamente una parcela para cultivos y debe permitir que el trabajador críe aves de corral y animales domésticos en el predio de la vivienda de este. La extensión de la parcela será en proporción a la de la heredad, al número de trabajadores y siempre que tenga áreas incultas disponibles

**Arts. 97 y 101. Actividades excluidas.** No se rigen por el contrato de trabajo agrario los técnicos, administradores, empleados de oficina, encargados de mantenimiento de maquina, distribuidores de productos, transportistas, etc.

**Arts. 98 y 102. Obligaciones del trabajador.** Custodiar los cultivos o los animales del empleador. Deben avisar de todo hecho que pueda causar perjuicios a los intereses del empleador. El trabajador no será responsable de la muerte de los animales cuando se den por enfermedad, caso fortuito o fuerza mayor.

### Brasil - Ley 5889 que modifica el estatuto del trabajador agrario

**Arts. 1-4. Ámbito de aplicación.** El trabajador rural es aquel que presta servicios de manera no eventual al empleador rural. El empleador rural es la persona natural o jurídica que explota una actividad agroeconómica o el que realiza servicios de naturaleza agraria mediante el uso del trabajo de otro.

**Arts. 5-8. Jornada y recargos.** En trabajos continuos mayores a 6 horas es obligatorio la concesión de un intervalo de reposo o alimentación según las costumbres de la región. Entre dos jornadas de trabajo deben haber mínimo 11 horas de descanso. El trabajo nocturno depende de la actividad que se realice, es diferente para cultivos y para ganadería y tiene un recargo del 25%. Los menores de edad no pueden desarrollar trabajo nocturno. La jornada se puede extender por encima del límite por fuerza mayor o para finalizar servicios inaplazables o cuya no ejecución pueda generar un perjuicio, pero hay un recargo del 50% (Decreto 10854 Artículo 90)

**Art. 9. Deducciones.** Se pueden descontar del salario mínimo del trabajador hasta el 20% por la vivienda y hasta el 25% por suministro de alimentación, siempre que estén previamente autorizadas. La regla general es que no constituyan salario. El trabajador tiene la obligación de desocupar la vivienda otorgada dentro de los 30 días siguientes a la finalización del contrato.

**Arts. 11 y 12. Menores de edad.** A los adultos y a los mayores de edad se les garantiza el pago de un salario mínimo. A los menores de 16 años se les garantiza el pago de medio salario mínimo.

**Art. 14 y arts. 96 y 97 Decreto 10854.** Contratos de cosecha. Es aquel que dura dependiendo de variaciones estacionales de las actividades agrarias, es decir, las tareas del periodo entre la preparación del cultivo y la cosecha. Una vez expira el contrato, se debe pagar una indemnización correspondiente a la doceava parte del salario mensual por cada mes de servicio.

**Art. 14 A. Contrato de trabajo a corto plazo.** Para el ejercicio de actividades de corto plazo. Si supera los dos meses en el periodo de un año se convierte en un contrato de término indefinido. Solo pueden contratar por este medio las personas naturales. El empleador debe incluir al trabajador en un registro que conlleva la afiliación e inscripción inmediata a la seguridad social, si no se hace así se considera que el contrato a corto plazo es inexistente. El trabajador a corto plazo tiene derecho a una remuneración equivalente a la de un trabajador permanente y a los demás derechos de naturaleza laboral. El contrato tiene varias formalidades como que debe ser por escrito, contener información del productor rural y autorización expresa en un acuerdo o convenio colectivo.

**Art. 15 y arts. 98-100 Decreto 10854. Protecciones.** Preaviso de 30 días cuando el trabajador lleva por lo menos un año con el empleador y se suman 3 días por cada año de servicio prestado hasta llegar a 90 días. Además, si es el empleador quien termina la relación, el trabajador puede tomarse un día para buscar un nuevo empleo sin que se descuente su salario. La jubilación por edad del trabajador no significa la rescisión del contrato ni constituye una justa causa para el despido.

**Art. 16. Obligación del empleador.** Si la propiedad rural cuenta con más de cincuenta familias de trabajadores, el empleador debe tener una escuela primaria completamente gratuita.

### Honduras - Código de Trabajo Título III Capítulo V

**Arts. 191-193. Ámbito de aplicación.** Operaciones que se hacen en el campo o en ganadería y aprovechamiento forestal. Se excluyen las labores industriales derivadas de la agricultura. Un inspector de trabajo calificará si la actividad es agrícola en caso de duda. Los administradores, mandadores, contadores o cualquier otro tipo de personalidad administrativa no son trabajadores agrícolas

**Arts. 195-198. Obligaciones del empleador.** Cuando la empresa agrícola cuente con más de 10 trabajadores deben suministrar alojamiento, destinar un local para asistencia de enfermos y proveerles medicamentos de urgencia. Cuando hay más de 20 trabajadores con hijos en edad escolar, deben suministrar un local adecuado para establecer una escuela.

**Art. 199. Trabajo de la familia.** Cuando la mujer o hijos del trabajador laboren en funciones agrícolas con la anuencia del empleador, se considera que existe un contrato de trabajo, a pesar de que se le atribuya la calidad de coadyuvante de las labores que ejecuta el trabajador jefe de familia.

**Art. 200. Pago del salario.** Debe hacerse en periodos de tiempo que no excedan de una semana.

**Arts. 194, 202 y 203. Jornada.** El trabajo agrícola puede no estar sujeto a horario si así se estipula, en ese caso, será determinado por la naturaleza de la labor, las condiciones de la región o la costumbre. En el periodo de cosecha los trabajadores deben prestar el servicio incluso en los días de descanso cuando amenacen peligros o daños de consideración y la remuneración será con el recargo respectivo. Si se pacta el trabajo en unidades de obra como tareas, un Inspector de Trabajo puede reducir las a un límite razonable.

