



## REUNION EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

28 Y 29 DE NOVIEMBRE DE 2019

En la ciudad de Panamá, durante los días 28 y 29 de noviembre, se realiza la reunión de la Comisión de Asuntos Laborales y de Previsión del Parlamento Latinoamericano y Caribeño con la participación de los siguientes legisladores miembros:

### LEGISLADORES

### PAÍS

Dip. Ana Lucia Delgado Orozco

COSTA RICA

Sen. Charles Cooper

CURACAO

Asamb. Fausto Terán

ECUADOR

Asamb. Mercedes Serrano

ECUADOR

Sen. Israel Zamora

MÉXICO

Dip. Graciela Matiaude

URUGUAY

Dip. Jorge Meroni

URUGUAY

Ante la ausencia del Presidente y el Vicepresidente de la comisión, los miembros de la Comisión, eligen por unanimidad a la Diputada Ana Lucia Delgado O. de Costa Rica, como presidente a.i, para que dirija la presente reunión y como Secretaria Relatora la Asambleísta Mercedes Serrano de Ecuador.

La Presidenta a.i, da inicio a la misma, con el saludo y la bienvenida a los parlamentarios siendo las 10:00 A.M.

**Dando inicio al desarrollo del orden del día.**

**Tema I.-**

Aprobación del Proyecto de Ley Modelo de Trabajo Rural.

Para lo cual en el primer punto se da lectura al Acta de la sesión anterior con el objetivo de poner en conocimiento de todos los parlamentarios lo resuelto. Acto seguido se procede a dar lectura del Proyecto de Ley Modelo de Trabajo Rural para verificar que las observaciones realizadas a diferentes artículos planteadas en la sesión anterior hayan sido incorporadas de manera correcta, una vez revisado el Proyecto después de haber confirmado que todo esté conforme a lo aprobado en la sesión anterior todos los parlamentarios presentes estuvieron de acuerdo y por unanimidad se aprueba el Proyecto de Ley Modelo de Trabajo Rural. Para lo cual se procede enviar este Proyecto de Ley debidamente aprobado y ratificado a la mesa Directiva del Parlatino para que proceda a la votación final.

***Propuesta de Ley modelo sobre Trabajo Rural***

***DISPOSICIONES GENERALES***

*ARTICULO 1.- La presente ley modelo tiene por objeto establecer un marco regulatorio de referencia para el contrato de trabajo rural y los derechos y obligaciones de las partes intervinientes, con el fin de mejorar la situación laboral y la calidad de vida de los trabajadores rurales de América Latina y el Caribe.*

*ARTICULO 2. –Ámbito rural. Definición. A los fines de la presente ley modelo, se entenderá por ámbito rural aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública.*

*ARTICULO 3. – Trabajo rural. Concepto. A los fines de la presente ley modelo se entenderá por trabajo rural a toda aquella actividad dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a algún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, trabajo y excepcionalmente en áreas urbanas.*

***DEL CONTRATO DE TRABAJO RURAL***

*ARTICULO 4. Contrato de trabajo rural –Habrá contrato de trabajo rural, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue frente a otra física o jurídica a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural o, excepcionalmente en áreas urbanas, mediante el*

*pago de una remuneración en favor de otra y bajo dependencia, para la realización de tareas propias de la actividad rural en cualquiera de sus especializaciones tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola y otras semejantes.*

*ARTICULO 5. –Contratación, subcontratación, cesión y solidaridad. Quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deberán exigir de aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.*

*Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal.*

*La solidaridad establecida en el primer párrafo tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario.*

*No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas.*

#### **MODALIDADES CONTRACTUALES DEL TRABAJO RURAL**

*ARTICULO 6. –Contrato de trabajo rural permanente de prestación continua. El contrato de trabajo rural se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley.*

*ARTICULO 7. –Contrato de trabajo temporario. Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley.*

#### **CONDICIONES LABORALES**

*ARTICULO 8. –Vivienda. En los casos que se provea vivienda al trabajador deberá cumplir con los requerimientos mínimos de construcción, seguridad e higiene que garantice un adecuado estándar de habitabilidad en condiciones dignas.*

*ARTICULO 9. –Infraestructura. La autoridad de aplicación determinará las condiciones de infraestructura que deberán respetar las viviendas que se provean a los trabajadores.*

*ARTICULO 10. –Empleador. Deberes específicos. El empleador deberá instrumentar las acciones necesarias a fin de que la vivienda del trabajador se mantenga en condiciones dignas y de habitabilidad.*

*ARTICULO 11. — Alimentación. La alimentación de los trabajadores rurales deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada, según el área geográfica y la actividad que desarrollen.*

*ARTICULO 12. — Agua potable. El empleador deberá suministrar agua apta para consumo y uso humano, en cantidad y calidad suficiente, alcanzando esta obligación a su provisión en las viviendas de los trabajadores y lugares previstos para el desarrollo de las tareas.*

*Todo establecimiento dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad suficiente y proporcional al número de personas que allí trabajen.*

*ARTICULO 13. — Penalidades. El incumplimiento por el empleador de los deberes previstos en los artículos 9, 11, 12 y 13 de la presente, lo hará pasible de las penalidades previstas en las normas vigentes que sancionan las infracciones a la legislación laboral. Las obligaciones a cargo del empleador establecidas en las disposiciones referidas precedentemente no serán compensables en dinero ni constituirán, en ningún caso, remuneración.*

*ARTICULO 14. — Traslados. Gastos. Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento, el empleador tendrá a su cargo el traslado de aquél, el de su grupo familiar y las pertenencias de todos ellos, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato cuando se iniciare la relación y de regreso al extinguirse el vínculo.*

#### RETRIBUCIÓN

*ARTICULO 15. –Remuneraciones mínimas. Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la autoridad de aplicación de cada país, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo.*

*ARTICULO 16. –El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada. Cuando el salario se determine por rendimiento del trabajo, el empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.*

*ARTICULO 17. –Períodos de pago. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:*

*a) Al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;*

*b) Al trabajador remunerado a jornal o por hora, AL VENCIMIENTO DE CADA SEMANA O semana o quincena;*

c) Al trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado.

*ARTICULO 18. –Prohibición. Prohíbese el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal y corriente de cada país.*

#### **JORNADA DE TRABAJO**

*ARTICULO 19. – Determinación. Límites. La duración de las jornadas de trabajo aplicables al personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de los límites establecidos en la legislación vigente de cada país.*

*De igual manera, los límites de las jornadas diurna, nocturna, y mixta, así como los días de descanso y las horas extraordinarias, serán determinados y cubiertos conforme a dicha legislación.*

#### **SEGURIDAD Y RIESGO DEL TRABAJO**

*ARTICULO 20. — Higiene y seguridad. El trabajo rural deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.*

*El empleador deberá hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias o complementarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también, los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.*

*Asimismo, estará obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.*

*El trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora o si, habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.*

*ARTICULO 21. — Elementos de seguridad. Suministro por el empleador. Será obligación del empleador la provisión de elementos de seguridad y protectores personales cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario su uso.*

*Igual obligación le corresponde respecto de los elementos de protección individual cuando, el trabajador realizare tareas a la intemperie, en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares.*

*Cuando el trabajador debiere realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador deberá instruirlo sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrar los elementos de protección personal que fueren necesarios.*

*ARTICULO 22. –Limpieza de ropa de trabajo. Obligación del empleador. En aquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, la limpieza de la ropa contaminada estará a cargo del empleador.*

*ARTICULO 23. — Envases de sustancias tóxicas. Almacenamiento. Los envases que contengan o hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en lugares especialmente señalizados. El tratamiento de residuos peligrosos y la disposición final de estos deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones de cada país.*

#### LICENCIAS

*ARTICULO 24. — Licencia por maternidad. Personal temporario. El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios.*

*La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.*

*Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia materna.*

*La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización cuyo aporte será equivalente al que hubiera recibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.*

*ARTICULO 25. — Licencia parental. Establécese para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de hasta treinta (30) días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento; en casos excepcionales, se podrá otorgar una licencia adicional de acuerdo al certificado médico otorgado a favor de la pareja.*

*ARTICULO 26. –Enfermedad y/o accidente. Aviso. En los casos de accidente o enfermedad, salvo casos de fuerza mayor, el trabajador deberá dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encontrare, en el transcurso de la primeras dos (2) jornadas de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo hiciera, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la*

*enfermedad o accidente y la imposibilidad de avisar resultaren inequívocamente acreditadas. Si el trabajador accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.*

*ARTICULO 27. –Espacios de cuidado y contención. En las explotaciones rurales, cualquiera sea la modalidad de contratación, el empleador deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado.*

*Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contra turno, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren.*

#### *PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL*

*ARTICULO 28. – Prohibición del trabajo infantil. Se prohíbe el trabajo infantil en personas menores de 18 años; salvo en aquellos casos que siendo mayores de 15 años cuenten con la debida autorización previa parental o de quien ejerza su tutoría o representación legal conforme la legislación interna de cada país.*

*ARTICULO 29. - Prohibición de trabajos en sus peores formas, peligrosos, penosos e insalubres. Queda prohibido el trabajo en sus peores formas de las personas menores de dieciocho (18) años, como lo establecen los convenios internacionales vigentes.*

*ARTICULO 30. — Certificado de aptitud física. El empleador, al contratar trabajadores menores de dieciocho (18) años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico extendido por un servicio de salud pública que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.*

*ARTICULO 31. — Certificado de escolaridad. Al Contratar al trabajador menor de dieciocho años (18) deberá solicitarle a él o a sus representantes legales el certificado de escolaridad a los efectos de fijar la jornada laboral mínima que no debe coincidir con la jornada escolar; la falta de presentación del certificado escolar no limitará y/o prohíbe el acceso al trabajo.*

*ARTICULO 32. — Prohibición de abonar salarios inferiores. Por ninguna causa podrán abonarse al trabajador menor de dieciocho (18) años salarios inferiores a los que se fijen para el resto de los trabajadores rurales, con excepción de las reducciones que correspondan en razón de la duración de la jornada.*

*ARTICULO 33. — Licencias. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años tendrán derecho al goce de todas las licencias previstas en la presente ley.*

#### *IGUALDAD DE GÉNERO*

*ARTICULO 34. – Se deberá impulsar las oportunidades de empleo rural y de ingresos de manera igualitaria para hombres y mujeres.*

*ARTICULO 35. – El empleador deberá proveer la infraestructura adecuada de los lugares de trabajo para que convivan hombres y mujeres.*

*ARTICULO 36. – Se deberá garantizar la plena observancia de la igualdad de género en la aplicación de las normas supranacionales que establecen igual remuneración por igual tarea*

#### **CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

*ARTICULO 37. –Derecho a la capacitación. Los trabajadores tendrán derecho a capacitarse con los programas que se implementen, para un mayor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos que atiendan a una progresiva mejora de las condiciones y del medio ambiente de trabajo de la actividad productiva en la que laboran.*

*ARTICULO 38 — Formación. Acceso equitativo. Deberá garantizarse a todos los trabajadores el acceso equitativo a la formación y/o certificación de competencias laborales, con independencia de su género, categoría profesional, ubicación geográfica o cualquier otro parámetro. Las acciones formativas y/o de evaluación de competencias se llevarán a cabo dentro o fuera del horario de trabajo, según las características e implementación de aquéllas. En el caso de serlo dentro del horario de trabajo, el tiempo durante el cual los trabajadores asistan a actividades formativas determinadas por la empresa, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.*

#### **SEGURIDAD SOCIAL**

*ARTICULO 39. –Beneficio jubilatorio. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la presente ley tendrán derecho a todas las prestaciones de previsión social correspondientes.*

#### **DISPOSICIONES FINALES**

*Disposición final 1ra. La autoridad de aplicación será definida por cada país, de acuerdo con su respectiva organización institucional.*

*Disposición final 2da. La presente Ley Modelo no es vinculante y solo debe interpretarse como una guía orientativa de carácter voluntario para los Estados miembros del Parlamento Latinoamericano y Caribeño.*

## **Tema II**

**Propuestas de temas para el año 2020.**

**Después de diferentes intervenciones realizadas por los parlamentarios miembros de la comisión se aprueba por unanimidad los siguientes temas q deben ser tratados en el año 2020.**

**Para lo cual se detallan a continuación:**

- 1. Automatización del Trabajo: Cuarta Revolución (México – Costa Rica).**

**Con la colaboración de la CEPAL – OCDE – OIT.**



2. Reducción de manera eficiente del sector informal laboral en América Latina (Ecuador).  
Con la colaboración de la CEPAL – OCDE – OIT.
3. Jornadas acumulativas, anualizadas, teletrabajo y trabajo rural en el marco de los convenios de la OIT (Costa Rica).
4. Igualdad Salarial (México).
5. Sistema Nacional del Cuidado (Uruguay).
6. Subcontratación y libertad sindical (México).

Los miembros de la comisión solicitan que la próxima sesión de la comisión, siendo esta la primera del 2020, se realice en el país de México con la solicitud y anuencia del señor Senador Israel Zamora de México, con el objetivo de tratar los puntos número 1 y 2 de la agenda propuesta para el 2020 y poder contar con la presencia de los representantes de las organizaciones internacionales tales como de la CEPAL – OCDE Y OIT y que realicen una presentación que guarde relación a los temas propuestos (1. Automatización del Trabajo: Cuarta Revolución, 2. Reducción de manera eficiente del sector informal laboral en America Latina). SE SOLICITA AL PARLATINO REALIZAR LAS CONVOCATORIAS A LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES PARA QUE PUEDAN REALIZAR LAS PRESENTACIONES RESPECTIVAS EN LA SEDE PROPUESTA, Y COORDINAR CON EL SEÑOR SENADOR ISRAEL ZAMORA DE MÉXICO.

**LEGISLADORES**

Dip. Ana Lucía Delgado Orozco

Sen. Charles Cooper

Asamb. Fausto Terán

Asamb. Mercedes Serrano

Sen. Israel Zamora

Dip. Graciela Matiaude

Dip. Jorge Meroni

**PAÍS**

**COSTA RICA**

**CURACAO**

**ECUADOR**

**ECUADOR**

**MÉXICO**

**URUGUAY**

**URUGUAY**

COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL

Secretaría de Comisiones: alcira@parlatino.org;

| Nombre y apellido | Pais    | Partido  | Correo electronico                          | Firma: 28/11/2019 | Firma: 28/11/2019 |
|-------------------|---------|----------|---|-------------------|-------------------|
| Analuca Delgado   | CR.     | PLN      | analucd@hotmail.com                         |                   |                   |
| Charles Cooper    | Curacao | MFK      | gmail.com<br>charlescooper83@gmail.com      |                   |                   |
| Franco Ferrán     | Ecuador | AP       | ferranfranco@hotmail.com                    |                   |                   |
| Mercedes Jimeno   | Ecuador | P.S.C    | mercedes Jimeno<br>@asambleanacional.gob.ec |                   |                   |
| Rafael Zamora     | México  | P.V.E.M. | Rafael Zamora<br>Senado.gob.mx              |                   |                   |
| Jorge Merodi      | Uruguay | F.A.     | JorgeMerodi@gmail.com                       |                   |                   |
| Graciela Matiaude | URUGUAY | P.C.     | GracielaMatiaude@hotmail.com                |                   |                   |
|                   |         |          |   |                   |                   |
|                   |         |          |   |                   |                   |
|                   |         |          |   |                   |                   |