



LEY MODELO SOBRE TRABAJO RURAL

DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 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.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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 modelo.

ARTÍCULO 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 modelo.

CONDICIONES LABORALES

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

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

ARTÍCULO 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.

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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 18. –Prohibición: Prohíbe se 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

ARTÍCULO 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 modelo 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 con el certificado médico otorgado a favor de la pareja.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 debido a la duración de la jornada.

ARTÍCULO 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

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

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

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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

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

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final: La autoridad de aplicación será definida en cada país de acuerdo con su respectiva organización institucional.