



GUÍA

SOBRE DERECHO DEL TRABAJO RURAL

2018

MTSS

Ministerio
de Trabajo y
Seguridad
Social

**UNIDAD
RURAL**

GUÍA

SOBRE DERECHO DEL TRABAJO RURAL

2018

MTSS

Ministerio
de Trabajo y
Seguridad
Social

**UNIDAD
RURAL**

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

UNIDAD RURAL

unidadrural@mtss.gub.uy

<http://www.mtss.gub.uy>

@MTSSuy

COORDINACIÓN DE CONTENIDOS: DRA. JIMENA RUY LÓPEZ

DISEÑO, EDICIÓN Y CORRECCIÓN: ÁREA DE COMUNICACIONES MTSS

IMPRESO EN

ABRIL 2018

ÍNDICE

- 07.** 1) TRABAJADORES RURALES
- 08.** 2) DOCUMENTACIÓN LABORAL
- 10.** 3) TIPO DE CONTRATACIÓN:
RELACIÓN LABORAL PERMANENTE O NO PERMANENTE
4) CONSEJOS DE SALARIOS
- 12.** 5) SALARIO
_ FORMA DE REMUNERACIÓN
_ SALARIO MÍNIMO
_ PLAZO PARA EL PAGO
_ TRUEQUE
- 13.** _ FALTAS QUE NO IMPLICAN DESCUENTO DE SALARIO
_ PAGO DEL SALARIO EN CUENTA BANCARIA:
LEY DE INCLUSIÓN FINANCIERA
6) DEDUCCIONES
_ DESCUENTOS POR TRIBUTOS
_ RETENCIONES
- 14.** 7) (IN) EMBARGABILIDAD DEL SALARIO
8) ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA
_ CONCEPTO
- 15.** _ FICTO
- 16.** 9) ASISTENCIA MÉDICA Y OTRAS OBLIGACIONES
10) TIEMPO DE TRABAJO
_ JORNALES A LA ORDEN
_ COMIENZO DE LA JORNADA EN TRABAJOS A DISTANCIA
- 17.** 11) LÍMITE A LA DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.
HORAS EXTRAS
_ HORARIO DE TRABAJO
_ LÍMITE DE LA JORNADA LABORAL
_ HORAS EXTRAS
12) DESCANSOS INTERMEDIOS
- 18.** 13) DESCANSO ENTRE JORNADAS
14) DESCANSO SEMANAL
15) TIEMPO DE TRABAJO EN LA FORESTACIÓN
- 19.** 16) TRABAJO NOCTURNO
- 20.** 17) LICENCIA Y SALARIO VACACIONAL
- 21.** 18) LICENCIAS ESPECIALES
19) AGUINALDO
- 22.** 20) FERIADOS
21) DÍA DEL TRABAJADOR RURAL
22) ACTIVIDAD SINDICAL
_ PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL
- 23.** _ NEGOCIACIÓN COLECTIVA
_ HUELGA
_ LICENCIA SINDICAL
- 24.** _ DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL
_ CARTELERA SINDICAL Y OTRAS FORMAS DE DIFUSIÓN
DE MATERIAL SINDICAL
23) SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL
_ DECRETO 321/009
- 26.** _ DECRETO 291/007
24) RESPONSABILIDAD PENAL EMPRESARIAL
25) ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES
- 27.** _ PROTECCIÓN DEL EMPLEO DEL TRABAJADOR ENFERMO
O ACCIDENTADO
- 28.** _ ACCIDENTE «IN ITINERE»
26) ENFERMEDAD
_ SEGURO DE ENFERMEDAD
_ DESPIDO DEL TRABAJADOR ENFERMO
27) TRABAJADORA EMBARAZADA
_ LICENCIA POR MATERNIDAD
- 29.** _ TRABAJO NOCTURNO
_ DESPIDO
28) CUIDADOS FAMILIARES
_ PATERNIDAD
_ MEDIO HORARIO PARA CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO
29) FIN DE LA RELACIÓN LABORAL

- 30.** 30) INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
- 31.** 31) DESPIDO Y VIVIENDAS
- 32.** 32) SEGURO DE PARO
- 33.** 33) TRABAJO DE MENORES
- 34.** 34) CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES
 - _ INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
 - 35) PLAZO PARA RECLAMAR
- 35.** 36) TERCERIZACIONES
 - 37) POTESTAD DISCIPLINARIA
- 36.** _ ANEXO I - CATEGORÍAS
- 48.** _ ANEXO II - BENEFICIOS ESPECÍFICOS POR RAMA
- 56.** _ ANEXO III - LICENCIA SINDICAL
- 61.** _ LISTADO DE OFICINAS DINACOIN

GUÍA SOBRE DERECHO DEL TRABAJO RURAL

1 - QUIÉNES QUEDAN COMPRENDIDOS POR LAS NORMAS LABORALES SOBRE TRABAJO RURAL

Quedan incluidas las 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 o empresa que utiliza los servicios de trabajadores subordinados para realizar **trabajos rurales fuera de las zonas urbanas**¹.

Esta definición requiere las siguientes precisiones:

1) Como ocurre con toda relación laboral, debe ser un trabajo prestado **bajo la dirección de otra persona (empleador)**; es decir que es un trabajo que se presta en relación de **subordinación** (el empleador organiza el trabajo impartiendo órdenes) y a cambio de un salario. Comúnmente se los llama «asalariados». Lo importante es que esta subordinación exista **en los hechos**, más allá de lo que pueda surgir de algún contrato; por lo tanto, si en un caso existe, por ejemplo, un contrato de arrendamiento con un esquilador, pero en los hechos trabaja bajo una relación de subordinación, será considerado trabajador rural y, por lo tanto, quedará comprendido por el derecho laboral.

2) El concepto de «trabajos rurales» puede resumirse diciendo que incluye todas las actividades vinculadas al cultivo de la tierra y la cría de animales, extrayendo materia prima, pero sin que se dé ningún proceso de transformación de esta, ya que en ese caso dejaría de ser rural, para ser actividad industrial². Por ejemplo, el trabajo que se realiza en los viñedos constituye actividad rural, no así el trabajo de las bodegas.

Para quedar comprendido dentro de las normas del derecho del trabajo rural, **lo importante es que sea rural la actividad principal del empleador para el cual se trabaja**. Por tanto, es trabajador rural el que trabaja para una empresa rural aunque específicamente ese trabajador no realice tareas rurales, como el administrativo de una empresa citrícola, por ejemplo.

3) El concepto de «fuera de las zonas urbanas» es relativo y no debe interpretarse en el sentido estricto de la delimitación de la autoridad departamental, sino más bien en un sentido socioambiental. Además, en el caso de los **quinteros y jardineros** (que trabajan bajo la subordinación de un empleador), la normativa establece que son considerados trabajadores rurales aun cuando realicen tareas dentro de las zonas urbanas, suburbanas y balnearios³, aunque debe tenerse presente que la jardinería debería ser considerada actividad rural siempre que esté vinculada a un proceso agropecuario⁴.

Es importante destacar que, **para que sea trabajo rural, tienen que estar presentes todos estos elementos**.

4) El personal de **servicio doméstico rural** se rige por la normativa del trabajador rural y no por la normativa del trabajador doméstico⁵.

1_Art. 1 Decreto N.º 216/012

2_Art. 2 Decreto de 29/10/1957.

3_Art. 59 Ley N.º 13.426.

4_Ley N.º 18.984, que dio nueva redacción al art. 2 de la Ley N.º 15.852.

5_Art. 2 lit. b del Decreto N.º 224/007 sobre servicio doméstico.

2 - DOCUMENTACIÓN LABORAL

GENERALIDADES

No es indispensable que se firme un contrato para que exista relación laboral, aunque es **conveniente** que así sea.

Sí es obligatorio que el empleador cuente con determinada documentación, que se detallará a continuación, aunque el hecho de que el empleador incumpla con la obligación de llevar esta documentación no significa que no exista relación laboral.

DOCUMENTOS DE CONTROL

Todo empleador rural que tenga personal dependiente deberá tener la **Planilla de Trabajo Unificada** y además el **Libro de Registro Laboral**⁶.

La **planilla de trabajo unificada (PTU)** se tramita ante el Banco de Previsión Social, pero es una documentación válida **tanto para el BPS como para el MTSS**.

Debe tener la siguiente información: razón social, naturaleza jurídica, domicilio, grupo y subgrupo del Consejo de Salarios al que pertenece, número de RUT, número de registro ante el BPS, titular o titulares y fecha de inicio de sus actividades. También debe contener datos del personal: nombre de los trabajadores que estén en actividad y de aquellos que hayan egresado en el último año calendario, a contar desde la fecha de emisión del reporte, fecha de nacimiento, sexo, categoría laboral, vínculo funcional, fecha de ingreso y egreso si lo hubiera, salario base, horario de trabajo, descanso intermedio y semanal, y las *observaciones* que el empleador entienda pertinente agregar.

Toda modificación que opere en el transcurso de la relación de trabajo referida al grupo y subgrupo, categoría laboral del trabajador, jornada laboral, descanso intermedio, descanso semanal y salario (forma y monto de la remuneración) debe ser comunicada al BPS **dentro de los 15 días corridos a la fecha en que tuvo lugar dicha modificación**.

El empleador tiene la obligación de asegurar al trabajador el acceso a la PTU.

Además de la PTU, el empleador debe llevar el **Libro de Registro Laboral**, debidamente foliado, el cual será registrado ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del MTSS. En el libro, el empleador deberá anotar:

- a) antes de su verificación, los cambios de horario y turno del trabajador;
- b) las horas que excedan el horario normal de trabajo;
- c) el horario que cumplen diariamente aquellos trabajadores en los que, por la naturaleza de la actividad que realizan, no sea posible establecer con antelación la hora de comienzo y de finalización de la jornada;
- d) los accidentes de trabajo que ocurran, fecha, nombre del accidentado, descripción sucinta de los hechos, medidas adoptadas o a adoptarse para evitarlos, debiendo efectuar dicha anotación dentro de las 24 horas siguientes de acaecido el accidente;
- e) fecha de suscripción de convenio de fraccionamiento de licencia y/o cómputo de feriados, en caso de existir dicho acuerdo.

Por otro lado, en el Libro de Registro Laboral los Inspectores de Trabajo deben dejar constancia de las visitas realizadas, de sus resultancias, de las observaciones y de las intimaciones realizadas.

RECIBOS DE SUELDO

Todo empleador está obligado a expedir y entregar a su trabajador el **recibo** de pago cuando le abona el salario⁷.

Los recibos de sueldo deben contener la siguiente información:

— nombre del trabajador, Cédula de Identidad, fecha de ingreso, categoría laboral y forma de remuneración.

⁶ Decreto N.º 278/017.

⁷ Art. 19 Decreto N.º 278/017.

— Nombre y domicilio del empleador, grupo y subgrupo de actividad en los Consejos de Salarios, número de registro ante el BPS, número de carpeta del Banco de Seguros del Estado y número de RUT o Cédula de Identidad, cuando corresponda.

— Relación detallada de todos los rubros que componen la remuneración: sueldo, alimentación y vivienda, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones, salario vacacional, indemnizaciones y en general todo otro concepto relativo al vínculo laboral.

— Relación detallada de los descuentos que se efectúen (ej.: aportes al BPS, descuento de cuota sindical, retenciones de pensiones alimenticias o de instituciones de crédito).

— Fecha de pago.

— La declaración de la empresa de haber efectuado los aportes de seguridad social.

• **LEY DE INCLUSIÓN FINANCIERA: DOCUMENTACIÓN DEL PAGO DE HABERES**

En tanto el pago de los haberes se realice a través de depósito ante una institución de intermediación financiera, el recibo deberá consignar también el nombre de dicha institución, el número de cuenta y número de transacción. Si el pago se realiza a través de dinero electrónico, se deberá consignar el instrumento utilizado y su identificación. En ambos casos, se considerará como fecha efectiva de pago aquella en la cual el dinero depositado como salario a nombre del trabajador quede efectivamente a su disposición⁸.

• **RECIBO ELECTRÓNICO**⁹

El empleador podrá expedir el recibo en formato electrónico, siempre que instrumente un sistema informático que permita la visualización del recibo en forma remota por parte del trabajador, proporcionando a estos efectos un usuario y una contraseña que habilite su consulta y control. De todas maneras, y siempre que el trabajador así lo solicite, el empleador debe otorgar el recibo en formato papel o facilitar su impresión con terminales e impresoras dispuestas en lugares accesibles a todos los trabajadores.

• **LA FIRMA DEL RECIBO**

Cuando el recibo sea en formato papel, deberá ser firmado por el trabajador.

• **RECIBO EN PAPEL. NÚMERO DE TRANSACCIÓN**

Según Resolución del MTSS del 1/11/2017, si el recibo se emite en formato papel, podrá indicarse en este que el número de transacción se encuentra directamente consignado en el documento emitido por la institución financiera, el cual deberá conservarse por la empresa conjuntamente con las copias de los recibos.

TRABAJADORES EXTRANJEROS

El empleador deberá exigir al trabajador extranjero la documentación emitida por la Dirección Nacional de Migración o el Ministerio de Relaciones Exteriores, según corresponda¹⁰.

Los trabajadores extranjeros tienen las mismas obligaciones y los mismos derechos laborales que los trabajadores uruguayos.

⁸ Art. 19 inc. final Decreto N.° 278/017.

⁹ Art. 20 Decreto N.° 278/017.

¹⁰ Art. 31 Decreto N.° 278/017.

3 - TIPO DE CONTRATACIÓN: RELACIÓN LABORAL PERMANENTE O NO PERMANENTE

El trabajador puede ser contratado:

A) **por tiempo indeterminado** (en cuyo caso será un **trabajador permanente**) o

B) por un **plazo**, que a su vez puede ser:

B.1) un **plazo cierto** o concreto; por ejemplo, la contratación hasta determinada fecha. También quedan comprendidas aquí las contrataciones puntuales para un día o unos pocos días.

B.2) Un **plazo incierto**; por ejemplo, cuando se contrata hasta que se termine una obra determinada o hasta que se reintegre el titular.

B.3) A prueba: se fija un período breve dentro del cual el trabajador ha de demostrar su aptitud y adaptación a la tarea. Generalmente se pacta por un plazo de 3 meses.

El derecho laboral tiene preferencia por la contratación como trabajador permanente. Las contrataciones a plazo deben estar expresamente establecidas por escrito; de lo contrario, **si nada se dice, se entiende que es una relación permanente**.

Si vencido el plazo para el cual fue contratado, el trabajador sigue desempeñando su tarea, automáticamente se transforma en una relación permanente.

Cuando el trabajador **permanente** es despedido, tiene derecho al cobro de una **indemnización por despido**¹¹.

Cuando el trabajador fue contratado por un plazo, ese plazo obliga a ambas partes. Si el empleador pone fin a la relación antes del plazo, el trabajador en principio tiene derecho a que se le abone una reparación de los daños y perjuicios, que generalmente se entiende que es el pago de los salarios que el trabajador habría percibido hasta finalizar el plazo pactado.

En algunos casos, la firma de sucesivos contratos a término puede ser una forma de pretender ocultar una relación laboral indeterminada (permanente); lo mismo cuando son zafras excesivamente prolongadas o cuando el trabajador continúa realizando tareas una vez culminada la zafra para la cual fue contratado. Debe analizarse **caso a caso**, pero si existen elementos que den cuenta de una continuidad en la relación laboral, el juez puede llegar a determinar que se trató de una relación laboral permanente, más allá de lo que surja de los documentos.

En caso de diferencias entre el trabajador y el empleado, estas deberán ser presentadas ante el Poder Judicial, previa Audiencia de Conciliación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

4 - CONSEJOS DE SALARIOS

Los Consejos de Salarios son un ámbito tripartito en el cual los sindicatos, las organizaciones de empleadores y el Poder Ejecutivo fijan los **salarios mínimos por categoría** y los **ajustes salariales periódicos**, por **sector** de actividad¹².

Los Consejos de Salarios también reglamentan la **licencia sindical** prevista en la Ley N.º 17.940 sobre libertad sindical.

En caso de no existir acuerdo entre las tres partes integrantes del Consejo, se somete a votación una propuesta, y se adopta la decisión por simple mayoría.

Asimismo, los Consejos de Salarios pueden establecer **condiciones de trabajo** (beneficios tales como presentismo, nocturnidad, antigüedad), en caso de que sean acordadas por los delegados de los empleadores y de los trabajadores.

En ANEXOS se detallan las categorías, los beneficios y la licencia sindical actualmente vigentes.

¹¹ Art. 1 Ley N.º 10.570.

¹² Art. 5 de la Ley N.º 10.449, en redacción dada por el art. 12 de la Ley N.º 18.566.

Los Consejos de Salarios se clasifican por grupos, **según la actividad principal de la empresa**. Para el área rural existen tres grupos¹³:

- 1) **Grupo N.º 22** (ganadería, agricultura y actividades conexas);
- 2) **Grupo N.º 23** (viñedos, fruticultura, horticultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades rurales no incluidas en el Grupo N.º 22);
- 3) **Grupo N.º 24** (forestación).

A su vez, dentro de cada uno de estos grupos existen subgrupos. Actualmente, los subgrupos son los siguientes:

- 1) **Grupo N.º 22**: tiene los subgrupos: plantaciones de caña de azúcar, plantaciones de arroz, agricultura de secano y tambos.

Todas las demás actividades del grupo quedan incluidas dentro del llamado «Grupo Madre».

- 2) **Grupo N.º 23**: Subgrupo N.º 1: fruticultura (menos citricultura y arándanos), Subgrupo N.º 2: criaderos de aves, Subgrupo N.º 3: viñedos, Subgrupo N.º 4: criaderos de suinos, Subgrupo N.º 5: apicultura, Subgrupo N.º 6: citricultura y arándanos.

La hortifloricultura y todas las demás actividades del grupo quedan incluidas dentro del llamado «Grupo Madre».

- 3) **Grupo N.º 24**: no tiene subgrupos.

Las decisiones adoptadas por el Consejo de Salarios son conocidas como *Laudos*, y se plasman en actas o acuerdos.

Para determinar en qué grupo (y subgrupo) queda comprendida una empresa, los **criterios** son los siguientes¹⁴:

- 1) el **giro o actividad principal** de la empresa es lo que hace que quede comprendida en un grupo (y subgrupo) determinado. La palabra «principal» aquí significa que si la empresa tiene más de un giro, pero uno de ellos es el principal, **será este el que se tomará en cuenta para ubicarla en un grupo (y subgrupo) y será ese laudo el que se aplicará a los trabajadores de todos los sectores de esta empresa**.

- 2) Si la empresa desarrolla más de un giro o actividad principal que no sean claramente diferenciados (es decir, la empresa tiene más de un giro, pero no es posible determinar en principio cuál es el principal), se tendrán en cuenta los siguientes criterios **para saber cuál es el giro o actividad principal**:

- a) se atenderá a la cantidad de trabajadores empleados en cada uno de los giros (es decir, se definirán en función del mayor número de trabajadores utilizados en cada uno de los giros de actividades).

- b) Se utilizarán, en forma complementaria, criterios económicos: volumen físico de producción, de negocios, facturación, etc.

- c) En caso de trabajadores que realicen tareas para más de una actividad principal, se aplicará el laudo que en su conjunto sea más favorable, para lo cual se tomarán en cuenta los laudos vigentes al momento de efectuar la clasificación.

- 3) En caso de empresas con más de un giro o actividad que fueran claramente diferenciadas entre sí (es decir, la empresa tiene más de una actividad, pero ninguna de ella es principal en relación a la otra), se aplicarán los laudos o resoluciones que correspondan a cada una de las actividades.

La empresa toma la decisión de ubicarse en un grupo y subgrupo, pero esa decisión puede ser revisada, no solo por la propia empresa, sino también por sus trabajadores de forma individual o por la organización sindical correspondiente, presentando una solicitud ante la **Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades Laborales**, de integración tripartita (empleadores, trabajadores y Poder Ejecutivo), que analiza caso a caso y eleva un informe a la Dirección Nacional de Trabajo, que en definitiva resuelve si la empresa estaba (o no) correctamente clasificada.

13_ Decreto N.º 326/008.

14_ Acta del Consejo Superior Tripartito de 18 de marzo de 2013.

5 - SALARIO

FORMA DE REMUNERACIÓN: JORNALERO, MENSUAL, DESTAJO

El salario puede ser fijado:

- **por mes** (en cuyo caso será un **trabajador mensual**),
- **por hora** o por día (en cuyo caso será un **jornalero**) o
- **por pieza** (en cuyo caso será un **destajista**).

Asimismo, pueden existir modalidades **mixtas**, cuando se abona un sueldo «base» fijado por mes o por jornal y, además, se abona una partida por rendimiento.

A diferencia de los demás, el trabajador mensual tiene incluido en su sueldo el pago de los descansos semanales y los feriados.

SALARIO MÍNIMO

• Sea cual sea la forma de remuneración, en ningún caso el salario puede ser inferior al salario mínimo nacional que anualmente fija el Poder Ejecutivo, ni tampoco puede ser inferior al **salario mínimo que le corresponda a la categoría del trabajador rural**, y que es fijado por el **Consejo de Salarios** correspondiente a la **actividad principal de la empresa o empleador**.

Por ejemplo, para saber cuál es el salario mínimo de un tractorista debemos en primer lugar saber cuál es el grupo (y subgrupo) que le corresponde en función de la actividad principal de su empleador. Si su empleador es una empresa arrocera, corresponderá tomar los laudos del Grupo N.º 22 Subgrupo N.º 2 y consultar allí cuál es el salario mínimo vigente para el trabajador que cumple tareas de tractorista. Si, por el contrario, es un tractorista que trabaja para una empresa hortícola, habrá que acudir a los laudos del Grupo N.º 23, Grupo Madre, y allí consultar cuál es el salario mínimo vigente para el trabajador que cumple tareas como tractorista.

• Los valores de los salarios mínimos se ajustan periódicamente y pueden ser consultados en las oficinas del MTSS y en el sitio web del ministerio, en el título «Consejo de Salarios», seleccionando luego el grupo y subgrupo que corresponda de acuerdo a la actividad principal de la empresa o del empleador.

• Salvo que expresamente se diga algo diferente, los salarios mínimos corresponden a un trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, por lo que, cuando se trabaje jornadas inferiores, el mínimo será proporcionalmente menor.

• Los salarios mínimos son fijados en valores nominales (o sea, «en bruto»; es lo contrario al salario líquido, que es lo que el trabajador cobra efectivamente).

• **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 trabajador¹⁵.**

PLAZOS PARA EL PAGO DEL SALARIO

El plazo para pagar el salario es de 5 días hábiles desde el vencimiento del mes o quincena. Si el trabajador fue contratado por semana, para tarea determinada o en forma transitoria, tendrá derecho a exigir el pago el mismo día que termine el trabajo contratado o su prestación de servicio¹⁶.

En caso de que el salario no se abone dentro del plazo legal, el empleador debe abonar una multa del 10 %¹⁷.

TRUEQUE

No están admitidos por la ley.

¹⁵ Arts. 3 y 12 inc. 2 Decreto-Ley N.º 14.785 y art. 3 Decreto N.º 216/012.

¹⁶ Art. 4 Decreto-Ley N.º 14.785.

¹⁷ Art. 29 Ley N.º 18.572.

FALTAS QUE NO IMPLICAN DESCUENTOS DEL SALARIO

Existen algunas situaciones en las que el empleador debe abonar el salario a pesar de la inasistencia del trabajador, y son las siguientes:

Declaración como testigo en juicio: no se descuenta el salario al trabajador que se presentó ante un juzgado a declarar como testigo¹⁸.

Delegados obreros ante los Consejos de Salarios¹⁹.

Donación de sangre, hasta dos veces al año, presentando el comprobante correspondiente²⁰.

PAGO DEL SALARIO EN CUENTA BANCARIA: LEY DE INCLUSIÓN FINANCIERA²¹

A partir del 1.º de mayo del 2017, los pagos a los trabajadores deben efectuarse a través de acreditación en cuenta en instituciones de intermediación financiera o en instrumento de dinero electrónico. Esta forma de pago no implica aceptación de la liquidación por parte del trabajador, ni exonera al empleador de su obligación de extender los recibos correspondientes.

Los trabajadores que desempeñan actividades en áreas rurales, o en localidades de menos de 2000 habitantes que no cuenten con puntos de extracción de efectivo, podrán continuar cobrando las remuneraciones más allá de la fecha y medios de pago antes indicados, siempre que exista acuerdo entre acreedor y deudor. Antes del 31 de diciembre del 2017, el Ministerio de Economía y Finanzas emitirá la lista de localidades alcanzadas por esta excepción. Mientras tanto, todas las localidades de menos de 2000 habitantes estarán abarcadas.

6 - DEDUCCIONES

DESCUENTOS POR TRIBUTOS

Como ocurre con los demás trabajadores, el empleador rural está obligado a registrar al trabajador ante el BPS, aunque lo contrate por poco tiempo o aunque lo contrate a prueba. También está obligado a retener de los haberes salariales, y luego abonar, los aportes jubilatorios²², los aportes al Seguro de Enfermedad (FONASA) y al Fondo de Reconversión Laboral, así como el IRPF cuando corresponda por el monto.

LAS RETENCIONES

Todo otro descuento del salario requiere el consentimiento expreso y por escrito del trabajador²³, salvo los descuentos establecidos por orden judicial.

Ningún trabajador puede percibir un salario inferior al determinado porcentaje de salario líquido (es decir, el salario nominal menos los descuentos por tributos). Dicho porcentaje variará con el paso del tiempo²⁴:

- a) en este momento: 35 %;
- b) A partir del 1.º de enero de 2019: 40 %;
- c) A partir del 1.º de enero de 2020: 45 %;
- d) A partir del 1.º de enero de 2021: 50 %.

¹⁸ Art. 160,5 Ley N.º 15.982.

¹⁹ Decreto N.º 498/985

²⁰ Ley N.º 16.168.

²¹ Ley de Inclusión Financiera (N.º 19.210) y Decreto N.º 263/015.

²² Leyes N.º 15.852 y 16.713.

²³ Art. 5 Ley N.º 17.829.

²⁴ Art. 3 Ley N.º 17.829, en redacción dada por Ley N.º 19.536.

Excepciones:

- a) 30 % para las retenciones por concepto de servicio de garantía de alquileres provisto por la Contaduría General de la Nación, por las compañías de seguros o por cualquier otra entidad habilitada al efecto y para las retenciones por cuotas correspondientes a Créditos de Nómina otorgados por las instituciones habilitadas a tales efectos y a actos cooperativos realizados por sus socios en Cooperativas de Consumo con autorización legal a retención de haberes;
- b) 50 % para las pensiones alimenticias, cuando lo justifique el número de hijos y sus necesidades²⁵.

7. (IN) EMBARGABILIDAD DEL SALARIO

En principio, el juez tiene prohibido trabar embargo en los salarios.

Sin embargo, sí podrán afectarse los salarios en los siguientes casos:

- a) cuando se trate de deudas por tributos o de pensiones alimenticias decretadas judicialmente, podrán embargarse hasta la tercera parte; en los casos de pensiones alimenticias en favor de menores e incapaces servidas por sus ascendientes, serán embargables hasta la mitad.
- b) Cuando una ley habilite el embargo o afectación por retención, por orden judicial, en cuyo caso regirá el límite de la tercera parte²⁶.

Los salarios abonados en aplicación de lo dispuesto por la Ley de Inclusión Financiera serán inembargables por el término de 180 días corridos contados desde la fecha en que se hizo la acreditación²⁷.

8. ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA²⁸

CONCEPTO

El art. 56 de la Constitución de la República establece que «Toda empresa cuyas características determinen la permanencia del personal en el respectivo establecimiento, estará obligada a proporcionarle alimentación y alojamiento adecuados, en las condiciones que la ley establecerá».

El Estatuto del Trabajador Rural y posteriormente el Decreto N.º 216/012 reglamentaron este mandato constitucional, disponiendo que, además del salario, el empleador rural debe suministrar al trabajador, como también a su familia (cónyuge, concubina o concubino, hijos y padres), cuando viva con él, condiciones higiénicas de habitación, agua potable y alimentación suficiente, así como los elementos necesarios para iluminación, aseo y preparación de sus comidas.

El personal tiene la obligación de mantener y conservar dichas condiciones.

El derecho de alimentación y vivienda cesa para los hijos del trabajador rural cuando cumplen 21 años de edad, y a los 18 años, si poseen medios de vida propios suficientes.

• ALIMENTACIÓN

Por «alimentación suficiente» se entiende que es el suministro de por lo menos 3 comidas al día, que contengan variedad de alimentos, esto es: leche, carne, fideos, arroz, huevos y pan o galleta. Se proporcionará, además, hortalizas, legumbres y frutas. En sustitución del pan o galleta pueden suministrarse boniatos. Las comidas serán servidas a la hora de costumbre, según la práctica rural, en proporciones abundantes con la variedad enunciada y conforme a las posibilidades del medio²⁹.

El empleador debe destinar a huerta un lugar cerca de las instalaciones donde se preparan los alimentos. Deberá, asimismo, plantar árboles frutales y destinar un lugar adecuado para la cría y mantenimiento de aves. Sin embargo, estas obligaciones pueden sustituirse con el suministro de una despensa permanente en la que existan las variedades mencionadas³⁰.

25_Art. 59 Código de la Niñez y la Adolescencia.

26_Art. 381 Código General del Proceso.

27_Art. 20 Ley de Inclusión Financiera (N.º 19.210).

28_Art. 5 Decreto-Ley N.º 14.785, art. 4 y sgtes. Decreto N.º 216/012.

29_Art. 6 Decreto N.º 216/012.

30_Art. 7 Decreto N.º 216/012.

• VIVIENDA

A continuación, se enumeran algunas condiciones que debe tener la vivienda del trabajador que reside de forma permanente en la vivienda³¹:

- el alojamiento no podrá encontrarse próximo a lugares infectos;
- deberá existir agua potable en cantidad suficiente;
- las habitaciones deben estar separadas por vínculos familiares, edad y sexo de los ocupantes;
- en su alojamiento, el trabajador dispondrá de una cama, colchón y ropa de cama, así como del espacio suficiente para instalar un mueble de uso personal;
- se prohíbe el depósito, aunque sea temporal, de cueros crudos, crines, lanas, carnes o cualquier otro producto o útil de trabajo, salvo cuando estos sean de propiedad del trabajador y ello sea compatible con la limpieza del lugar;
- en el alojamiento del trabajador, o cerca de este, deberá haber una habitación con las comodidades suficientes para conservar, cocinar y calentar alimentos;
- el empleador debe suministrar el combustible necesario para la preparación de las comidas de los trabajadores así como, en su caso, para la iluminación;
- en cuanto al gabinete higiénico:
 - debe existir uno cada 6 personas;
 - debe estar en el propio alojamiento o cerca de este;
 - debe ser de construcción sólida, techado y con cerramientos apropiados;
 - debe permitir su fácil limpieza;
 - debe contar con un adecuado sistema de evacuación;
 - debe contar con agua fría y caliente.

FACTO POR ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA

El Estatuto del Trabajador Rural estableció que «Si el patrono optare por la solución de que el trabajador rural *sin familia se alimente* por su cuenta, deberá entregarle, además del sueldo, las *sumas adicionales* que fije el Poder Ejecutivo»³². Esas «sumas adicionales» son lo que comúnmente se conoce como **facto**.

Si bien la norma da la opción de la alimentación por su cuenta solo para el trabajador rural sin familia (en el establecimiento), los **Consejos de Salarios** de algunos sectores han extendido el ámbito del **facto**, ya que para todos los sectores del Grupo N.º 22 (menos Caña de Azúcar) y para el Grupo N.º 24 se ha establecido que el **facto** corresponde a «Los trabajadores que no reciban alimentación (secos) y vivienda».

Por otro lado, para los trabajadores de Granja (granja, quintas, jardines, viñedos, criaderos de aves, suinos y conejos, apiarios y de establecimientos productores, en general, de verduras, legumbres, tubérculos, frutas y flores) hay una norma específica que establece que la opción de que el empleado se alimente por su cuenta existe incluso para el trabajador con familia³³.

No existe un único valor del facto para todos los trabajadores rurales, sino que su importe depende de la actividad principal que desarrolle la empresa rural, **debiéndose consultar el valor fijado en el Consejo de Salarios correspondiente**, que fija este valor de forma periódica.

31_Decreto N.º 216/012 y Decreto N.º 321/009.

32_Art. 5 inciso final del Decreto-Ley N.º 14.785 (destacado nuestro).

33_Art. 57 Ley N.º 13.426.

9. ASISTENCIA MÉDICA Y OTRAS OBLIGACIONES³⁴

El trabajador rural tiene derecho a exigir de su empleador que se le suministren los **medios** para poder obtener la **asistencia médica** necesaria.

El **empleador también debe cooperar** para facilitar la **instrucción y la capacitación** del trabajador rural y de los menores escolares, facilitando su concurrencia a las escuelas o cursos especiales.

Botiquín de primeros auxilios³⁵. En el lugar de trabajo y ubicado de manera accesible a los trabajadores deberá existir un botiquín de primeros auxilios que deberá contar con los siguientes elementos: gasa estéril, algodón hidrófilo, leucoplasto, vendas de lienzo, agua oxigenada de 10 volúmenes, solución antiséptica externa, apósitos para quemaduras, analgésicos orales, jabón neutro, pomadas analgésicas musculares, tijera, tablilla para inmovilizar fracturas, antialérgicos, suero fisiológico, protector solar.

10. TIEMPO DE TRABAJO

CONCEPTO DE HORAS DE TRABAJO

Se considera tiempo trabajado a todo el tiempo en que un empleado deja de disponer libremente de su voluntad, ya sea porque está **efectivamente** desarrollando tareas o porque está a disposición (**a la orden**) de su empleador³⁶.

JORNALES A LA ORDEN

Existe normativa que **expresamente** establece que los trabajadores jornaleros del actual Grupo N.º 23 tienen derecho al cobro del jornal mínimo, aun cuando no hubieran realizado la labor por causas ajenas a su voluntad y siempre que hubieran permanecido a la orden del establecimiento³⁷.

COMIENZO DE LA JORNADA EN TRABAJOS A DISTANCIA

En los trabajos que se realicen a distancia de las poblaciones o centros urbanos, cuando los trabajadores sean conducidos por cuenta y cargo total de las empresas o empleadores, el trabajo efectivo se computará desde el momento fijado para el comienzo de la actividad en el lugar de realización de las tareas y hasta la finalización del horario establecido para la jornada laboral, siempre que la duración del viaje, de ida o de vuelta desde el límite urbano al lugar de realización de las tareas o viceversa, no sea superior a sesenta (60) minutos en cada uno de los trayectos.

En las jornadas en que el trayecto de ida o de vuelta sea recorrido en mayor tiempo (y salvo que por convenio colectivo a nivel de rama o sector de actividad se haya acordado algo diferente), el excedente de una hora por trayecto se computará como tiempo trabajado e integrará la jornada de trabajo, por lo que, si se superó la duración máxima legal de la jornada, corresponderá abonar horas extras³⁸.

34_Art. 15 Decreto N.º 216/012.

35_Art. 9 Decreto-Ley N.º 14.785 y art. 89 Decreto N.º 321/009.

36_Art. 6 Decreto de 29 de octubre de 1957.

37_Art. 57 Ley N.º 13.426.

38_Art. 9 Decreto de 29 de octubre de 1957, en redacción dada por el Decreto N.º 353/014.

11. LÍMITE A LA DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL. HORAS EXTRAS

HORARIO DE TRABAJO

El horario en el establecimiento o empresa es fijado por el empleador en función de los ciclos productivos.

LÍMITE DE LA JORNADA LABORAL

Todos los trabajadores rurales tienen la jornada laboral limitada en **8 horas diarias y 48 horas semanales**³⁹. Las horas que superen esos límites son consideradas **horas extras**, con su pago adicional correspondiente:

HORAS EXTRAS

Las horas extras realizadas en días hábiles se cobran con un recargo del 100 % del valor hora común; las realizadas en días inhábiles se cobran con un recargo del 150 % del valor hora común.

A estos efectos, se considera día hábil aquel en que normalmente debe prestar servicio el trabajador.

Para calcular las horas extras, primero hay que conocer el valor hora, que se calcula de la siguiente manera:

— en el caso del trabajador remunerado por día (jornalero), se divide el valor del jornal entre la cantidad de horas diarias que trabaje (en principio 8, aunque pueden ser menos si así fue acordado).
Ejemplo: $\$ 800/8 = \$ 100$.

— en el caso del trabajador mensual, en primer lugar se divide su sueldo entre 30 para conocer el valor de un día de trabajo y luego a ese monto se lo divide entre la cantidad de horas que trabaje (8 o menos, en su caso). Ejemplo: $\$ 18.000/30/8 = \$ 75$.

Ese valor hora es luego incrementado en un 100 % o en un 150 %, según corresponda.

En el primer ejemplo, la hora extra del jornalero tendrá un valor de \$ 200 cuando trabaje en día hábil y de \$ 250 cuando trabaje en día inhábil.

En el segundo ejemplo, la hora extra del mensual tendrá un valor de \$ 150 cuando trabaje en día hábil y de \$ 187,5 cuando trabaje en día inhábil.

A TENER EN CUENTA

- No es obligatorio trabajar horas extras. Sin embargo, en función del deber de colaboración, sí se deben trabajar en situaciones excepcionales, como las de emergencia, por ejemplo.
- No se puede trabajar más de 8 horas extras semanales, salvo que exista autorización del MTSS.
- Las horas extras se incluyen para el cálculo de la licencia (y salario vacacional), así como para el cálculo del aguinaldo.

12. DESCANSOS INTERMEDIOS

No es posible trabajar más de 5 horas consecutivas sin gozar de un descanso intermedio⁴⁰, que puede ser:

A) de media hora paga⁴¹ (en este caso se tratará de una jornada continua, es decir, «de corrido») o

B) de más de media hora no paga (jornada discontinua, es decir, «cortada»).

Sin embargo, para algunas actividades rurales específicas, la ley establece un descanso intermedio especial:

Ganadería y agricultura de secano⁴²:

- El descanso intermedio tiene un mínimo de 2 horas corridas.
- Asimismo, para este sector la ley establece que «la extensión del descanso durante la jornada estará supeditada a los ciclos estacionales (primavera/verano y otoño/invierno), siendo facultad del empleador fijar la duración del descanso intermedio de conformidad a los mismos».

³⁹ Ley N.º 18.441.

⁴⁰ Art. 1 Decreto N.º 55/000.

⁴¹ Art. 4 Ley N.º 18.441.

⁴² Art. 6 Ley N.º 18.441.

Esquila: se trabaja un máximo de 8 horas distribuidas en cuartos, por lo que tienen 3 descansos intermedios (o sea, en el día habrá 4 períodos de 2 horas de trabajo cada uno). El primer y el último descanso intermedio tienen que ser de al menos media hora, y el descanso central debe ser al menos de una hora y media. Estos descansos, en todos los casos, no serán pagos⁴³.

En caso de trabajar durante el descanso intermedio, se considera trabajo extraordinario, debiéndose abonar doble remuneración. En los casos de jornada continua, en los que el descanso de media hora está pago, si se trabaja, se abona una vez más y no dos (de lo contrario, se pagaría el triple en lugar del doble).

13. DESCANSO ENTRE JORNADAS

RÉGIMEN GENERAL

La Ley N.º 18.441 dispone que entre una jornada laboral y otra deben transcurrir al menos **12 horas de corrido**, salvo que el trabajador tenga un descanso intermedio de 3 horas o más, en cuyo caso el tiempo entre jornadas podrá ser menor a las 12 horas, pero nunca menos de 9 horas.

En caso de trabajar durante el descanso entre jornadas, se considera trabajo extraordinario, debiéndose pagar doble.

TAMBOS

En el caso de los trabajadores de tambos, la ley prevé que cuando el descanso intermedio sea igual o superior a 5 horas, el descanso entre jornadas será como mínimo de 7 horas continuas.

14. DESCANSO SEMANAL

Todos los trabajadores rurales tienen derecho a tener al menos un día de descanso a la semana, el cual preferentemente será el domingo, aunque el trabajador y el empleador pueden acordar que sea otro día, que incluso puede ser rotativo.

En caso de trabajar durante el descanso semanal, se debe abonar el doble de la remuneración ordinaria (se recuerda que el mensual ya lo tiene pago una vez).

Para los trabajadores de la **ganadería y agricultura de secano**, la Ley N.º 18.441 establece que «Existiendo acuerdo, el trabajador podrá optar por un régimen de acumulación de los días de descanso semanal a períodos mensuales. En tal caso, el tiempo de descanso generado deberá ser gozado en forma íntegra y sin interrupciones dentro de los primeros veinte días del mes siguiente. El inicio del goce de dicho descanso será acordado por las partes».

15. TIEMPO DE TRABAJO EN LA FORESTACIÓN

El Consejo de Salarios del Grupo N.º 24 (Forestación) ha establecido, en Acuerdo suscrito por los empleadores y los trabajadores⁴⁴, determinadas condiciones específicas sobre la jornada laboral en este sector:

DESCANSOS INTERMEDIOS: en las empresas en que la jornada de trabajo sea continua, los trabajadores gozarán de un descanso intermedio de media hora paga, que se considerará como tiempo trabajado a todos los efectos.

En caso de jornada discontinua, el descanso intermedio será de dos horas y media, no pagas, acordándose por este acuerdo la posibilidad de reducirse hasta una hora no paga, lo que podrá variar por decisión del empleador.

⁴³ Art. 8 Ley N.º 18.441.

⁴⁴ El Acuerdo actualmente vigente es de 07/06/2016, aunque hay acuerdos anteriores con las mismas cláusulas.

DESCANSO SEMANAL: 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.

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA SEMANAL: las partes profesionales manifiestan su acuerdo a que en las empresas se puedan suscribir convenios de distribución de la jornada semanal diferentes a los regímenes que funcionan actualmente, con jornadas de mayor duración y acumulación de descansos, y a presentar los convenios que resultaran al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro. A esos efectos, las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad, la SPF y el SOIMA, firmantes de este Acuerdo, atendiendo a las previsiones de los Convenios Internacionales del Trabajo, manifiestan su conformidad con la implementación de sistemas especiales de distribución de la jornada que cumplan con esas características. Asimismo, y en acuerdo con el trabajador, se podrá aplicar un régimen de acumulación de los días de descanso semanal a períodos quincenales o mensuales, en cuyo caso el tiempo de descanso generado deberá ser gozado en forma íntegra y sin interrupciones dentro de la quincena o mes siguiente, según corresponda.

DISTRIBUCIÓN DEL SÁBADO: las partes acuerdan que, conforme a la normativa vigente, podrán eliminarse o reducirse las jornadas de los días sábados o del sexto día de trabajo. Cuando ello ocurra, las horas de ese día se distribuirán en los restantes días de la semana, los cuales tendrán una duración de hasta 9 horas, 36 minutos, en las jornadas discontinuas, o 9 horas, 30 minutos en las jornadas continuas, más el período de descanso intermedio que se disponga y que no se computará como trabajo efectivo a esos efectos.

En cada empresa se podrá adoptar el régimen de jornadas y horarios que considere más adecuado y dentro de una misma empresa se podrán aplicar diversos horarios, según las características propias o exigencias del trabajo.

TIEMPO DE TRASLADO: el tiempo de traslado hacia y desde los lugares de trabajo no se computará en ningún caso como tiempo trabajado. El trabajo efectivo se computará desde el momento de llegada al establecimiento o lugar de realización de las tareas y hasta la finalización efectiva de la jornada laboral. En los trabajos que se efectúen a distancia de las poblaciones o centros urbanos y por tratarse de actividad rural, cuando los trabajadores sean conducidos por cuenta del empleador, si la duración del viaje de ida y de vuelta desde el límite urbano al lugar de destino, o viceversa, es superior a sesenta minutos en cada trayecto, tendrán derecho al cobro de una **compensación por traslado** equivalente a \$ 84 (pesos uruguayos ochenta y cuatro) nominales por cada día efectivamente trabajado en esas condiciones. Esta compensación se ajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que se apliquen los incrementos salariales correspondientes.

16. TRABAJO NOCTURNO

La Ley N.º 19.313 estableció una sobretasa del 20 % del salario cuando el trabajador desarrolle efectivamente las tareas en horario nocturno por más de 5 horas consecutivas por jornada de labor. Horario nocturno es el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 hs.

Sin embargo, debe tenerse presente que los Consejos de Salarios o los Convenios Colectivos pueden establecer un régimen más beneficioso, por ejemplo porque no exija el trabajo de 5 horas consecutivas o porque mejore el porcentaje de la sobretasa. Asimismo, como veremos más adelante al analizar los beneficios de cada sector, existe una ley específica para los tambos que consagra una compensación por nocturnidad.

17. LICENCIA Y SALARIO VACACIONAL

LICENCIA⁴⁵

Todos los trabajadores rurales tienen derecho a una licencia paga, al igual que los demás trabajadores.

CANTIDAD DE DÍAS

Se generan 20 días de licencia por cada año trabajado desde el 1 de enero al 31 de diciembre. Si en un año (1/1/-31/12) no se trabajó todos los días, igualmente se genera licencia, pero un tiempo proporcionalmente menor. Asimismo, después de estar 5 años en el establecimiento, el trabajador genera un día más de licencia por cada 4 años de antigüedad, que se adicionará a los días por licencia anual.

Dentro de los días de licencia no se computan los domingos ni feriados (de ningún tipo), pero sí los sábados. A los efectos de la cantidad de días de licencia que se generan, se consideran como efectivamente trabajados: los feriados, los días en los que el trabajador se ausentó por motivos de enfermedad (común y accidentes laborales), los descansos semanales, la licencia por maternidad, las ausencias por huelga y las suspensiones no imputables al trabajador, durante las cuales haya permanecido a la orden⁴⁶. También se entiende que se consideran como efectivamente trabajadas las ausencias por licencias especiales y la licencia sindical.

No se considera como efectivamente trabajado (y por ende no genera licencia) el período durante el cual el trabajador está amparado por el Seguro de Paro.

La licencia del trabajador rural podrá ser fraccionada en períodos no menores de 5 días⁴⁷, excluidos los domingos y feriados, exigiéndose para tales casos el acuerdo de partes (trabajador y empleador) debidamente firmado.

La licencia generada en un determinado año (o fracción de año) debe ser usufructuada en el correr del año siguiente (del 1 de enero al 31 de diciembre).

MONTO DE LA LICENCIA

Durante los días de licencia el trabajador debe percibir el mismo monto que habitualmente percibe como salario. Se debe incluir la alimentación y vivienda, las horas extras y cualquier otra partida salarial que perciba el trabajador. En caso de las partidas variables (como por ejemplo horas extras o destajo), se debe realizar un promedio, tomando lo percibido en el año inmediato anterior a la iniciación de la licencia (aquí no se toma el año civil, sino el año inmediato anterior al inicio de la licencia).

MOMENTO DEL PAGO

Si el trabajador es jornalero, la licencia se cobra antes de iniciarla. Si es un trabajador mensual, la licencia se cobra al finalizar el mes, como si hubiera trabajado.

SALARIO VACACIONAL⁴⁸

Como todos los demás trabajadores, los rurales tienen derecho al Salario Vacacional, que se cobra antes de usufructuar la licencia anual reglamentaria.

El monto del Salario Vacacional es el mismo de la licencia anual reglamentaria, menos los aportes.

45_Leyes N.º 12.590 y 13.556.

46_Art. 8 Ley N.º 12.590.

47_Art. 19 Decreto N.º 216/012.

48_Art. 4 Ley N.º 16.101.

18. LICENCIAS ESPECIALES

Además de la licencia común, los trabajadores rurales, al igual que los demás trabajadores, tienen derecho a las licencias especiales, que son pagas, pero no generan Salario Vacacional.

LICENCIA POR ESTUDIO⁴⁹

Los trabajadores con más de 6 meses de antigüedad en la empresa que cursen estudios en institutos de enseñanza secundaria básica, educación técnica profesional superior, enseñanza universitaria, instituto normal y otros similares, públicos o privados habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura, tendrán derecho, durante el transcurso del año civil (1 enero-31 diciembre), a una licencia por estudio que tendrá la siguiente duración:

A) para hasta 36 horas semanales: 6 días anuales como mínimo.

B) Para más de 36 horas y menos de 48: 9 días anuales como mínimo.

C) Para 48 horas semanales: 12 días anuales como mínimo.

Estas licencias deberán otorgarse en forma fraccionada de hasta 3 días, incluyendo el día del examen.

LICENCIA POR MATRIMONIO⁵⁰

La ley prevé 3 días de licencia por matrimonio, uno de dichos días debe coincidir con la fecha en que este se celebró.

El trabajador debe avisar del casamiento al empleador, al menos 30 días antes y, una vez celebrado el matrimonio, tiene un plazo máximo de 30 días para acreditar el hecho ante su empleador, presentando el documento correspondiente (partida de matrimonio).

LICENCIA POR DUELO⁵¹

La ley prevé 3 días hábiles con motivo de fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos.

Se debe acreditar el fallecimiento en un plazo máximo de 30 días, presentando el documento correspondiente.

LICENCIA POR PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y LEGITIMACIÓN ADOPTIVA

La ley establece una licencia de 3 días en total: el día del nacimiento y los 2 días siguientes. El trabajador debe presentar el documento que pruebe el nacimiento dentro de un plazo máximo de 20 días hábiles; de lo contrario, se le descontarán los días como si se tratara de inasistencias sin previo aviso⁵².

19. AGUINALDO⁵³

Como en toda relación laboral, los trabajadores rurales tienen derecho al cobro del aguinaldo (o Sueldo Anual Complementario), que se cobra en junio y en diciembre de cada año.

Para calcularlo, se suma todo lo que el trabajador percibió en los 6 meses anteriores al pago y a ese total se lo divide entre 12.

Para el pago del aguinaldo de junio se computa todo lo cobrado en el período 1 de diciembre-31 de mayo, y para el pago del aguinaldo de diciembre se computa todo lo cobrado entre el 1 de junio y el 30 de noviembre.

⁴⁹ Arts. 2 y 3 Ley N.º 18.458.

⁵⁰ Art. 6 Ley N.º 18.345.

⁵¹ Art. 7 Ley N.º 18.345.

⁵² Ley N.º 18.345.

⁵³ Ley N.º 12.840 y Decreto-Ley N.º 14.525.

Si no se llegó a trabajar durante los 6 meses completos (por ejemplo, se ingresó el 15 de julio), se toma el período que se haya trabajado (en el ejemplo: 15 de julio-30 de noviembre).

Se computan todas las partidas salariales abonadas por el empleador al trabajador, incluyendo la alimentación y vivienda (tomando a estos efectos el valor del ficto⁵⁴), las horas extras y el destajo, si los hubiere. En cuanto a si se incluye o no lo que el trabajador percibió por concepto de salario vacacional, debe decirse que el Decreto N.º 49/000 expresamente dispone que no se incluye, aunque por otro lado se ha cuestionado la legalidad de dicho decreto, y actualmente es casi unánime la posición que entiende que sí corresponde incluir el salario vacacional para el cálculo del aguinaldo. Por otro lado, en algunos casos el Consejo de Salarios expresamente ha establecido que sí se incluye.

Se pierde el derecho al cobro de aguinaldo cuando el trabajador es despedido por notoria mala conducta.

20. FERIADOS⁵⁵

Por un lado existen feriados comunes y por otro lado existen feriados pagos.

Los **feriados comunes** son: 6 de enero, lunes y martes de Carnaval, 19 de abril, toda la Semana Santa o de Turismo, 18 de mayo, 19 de junio, 12 de octubre, 2 de noviembre. Los trabajadores pueden ser convocados a trabajar en los feriados comunes y, si así ocurre, deben hacerlo, cobrando el jornal común.

Los **feriados pagos** son: 1 de enero, 1 de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre. Todo trabajador debe cobrar su salario en estos días, aunque no se trabaje y aunque esas fechas coincidan con el día del descanso semanal del trabajador. Si se trabaja durante un feriado pago, se debe cobrar doble jornal. En el caso de los trabajadores mensuales que, por ser tales, ya tienen pagos los feriados, en caso de que lo trabajen deben cobrarlo una vez más.

21. DÍA DEL TRABAJADOR RURAL

Además de los feriados generales que vienen de mencionarse, los trabajadores rurales tienen un feriado propio: el 30 de abril⁵⁶, que es un feriado no laborable y pago, aplicándose por tanto lo que se ha expresado respecto de los 5 feriados pagos.

Por otro lado, en algunos sectores los Consejos de Salarios han establecido un feriado pago específico, que **se suma** al feriado del 30 de abril.

22. ACTIVIDAD SINDICAL⁵⁷

DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

Como todos los trabajadores, los rurales tienen el derecho a desarrollar actividad sindical, que básicamente supone la libertad de constituir organizaciones sindicales, la libertad de afiliarse o no a una organización sindical y la libertad de acción sindical.

La normativa uruguaya no establece requisitos determinados para constituir una organización sindical.

PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

La Ley N.º 17.940 estableció mecanismos para impedir o corregir actos del empleador que intenten obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical, que constituye un derecho humano fundamental.

⁵⁴ Art. 4 Decreto N.º 216/012.

⁵⁵ Decreto-Ley N.º 14.977, Ley N.º 12.590.

⁵⁶ Ley N.º 19.000.

⁵⁷ Ley N.º 17.940.

El art. 1 de la ley establece que es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso a este y expresa que, en especial, es absolutamente nula cualquier acción u omisión que tenga por objeto:

A) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

B) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

La ley también protege a los trabajadores que efectúen actuaciones tendientes a la constitución de sindicatos.

Se establece un procedimiento judicial de muy corta duración para plantear el cese de los actos de discriminación sindical; inclusive el tribunal puede ordenar el reintegro del trabajador despedido por dicho motivo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA⁵⁸

El derecho de los trabajadores de negociar libremente con los empleadores es un elemento esencial de la libertad sindical. La negociación colectiva es un proceso en el cual los empleadores y los trabajadores discuten y negocian sus relaciones.

La negociación colectiva puede llevarse a cabo a nivel tripartito, es decir, con la participación del Gobierno, tal como ocurre en los Consejos de Salarios, o a nivel bipartito (sindicato-empleador), la cual a su vez puede abarcar una sola empresa o todo un sector de actividad.

Los sindicatos y los empleadores y sus organizaciones podrán recurrir, en cualquier momento y si así lo estimaren conveniente, a la mediación o conciliación de la Dirección Nacional de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o del Consejo de Salarios correspondiente.

HUELGA

Todo trabajador tiene derecho a la huelga, que supone la suspensión colectiva y transitoria del trabajo realizada con una finalidad de reclamo o protesta.

En cuanto a las huelgas atípicas (por ejemplo trabajo a reglamento, los piquetes de huelga o la ocupación de los lugares de trabajo), están admitidas siempre y cuando revistan carácter pacífico (Decreto N.º 106/006); asimismo, el Decreto N.º 106/006 establece determinadas exigencias que se deben cumplir cuando se adoptan estas medidas.

Por otra parte, se debe tener presente que los empleadores y los sindicatos, tanto a nivel bipartito como a nivel tripartito, pueden haber establecido cláusulas de prevención de conflictos y cláusulas de paz.

Cuando el trabajador realiza huelga, se le descuenta su salario. En caso de que el trabajador perciba además un incentivo por presentismo o cualquier otra partida salarial vinculada a la asistencia del trabajador a su lugar de trabajo, el descuento por huelga debe hacerse de manera proporcional al tiempo de ausencia⁵⁹.

LICENCIA SINDICAL

La Ley N.º 17.940 establece que los trabajadores deben tener tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. La cantidad de licencia sindical es establecida en cada Consejo de Salarios, aunque también puede ser establecida mediante convenios colectivos.

En ANEXO se detalla la licencia sindical actualmente vigente para cada sector rural.

⁵⁸ Ley N.º 18.566.

⁵⁹ Ley N.º 19.051.

DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL

Los trabajadores afiliados a una organización sindical tienen derecho a que se retenga su cuota sindical sobre los salarios que el empleador abone, debiendo manifestar su consentimiento por escrito en forma previa. El monto a descontar será fijado por el sindicato y comunicado, fehacientemente, a la empresa o institución, la que verterá a la organización los montos resultantes en un plazo perentorio a partir del efectivo pago del mes en curso.

CARTELERA SINDICAL Y OTRAS FORMAS DE DIFUSIÓN DE MATERIAL SINDICAL

Los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato tienen derecho a colocar avisos sindicales en los locales de la empresa en un lugar o lugares fijados en acuerdo con la empresa y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

La empresa debe permitir a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa.

Los avisos y documentos deben relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

23. SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

Las actividades rurales (con excepción de la Forestación) tienen una normativa específica que establece las condiciones de seguridad e higiene laboral: es el Decreto N.º 321/009, que prevé:

I) LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES

Se destacan algunos de esos derechos y obligaciones:

• El empleador

El empleador deberá velar por la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello, tiene la obligación de realizar una serie de acciones detalladas en el Decreto N.º 321/009, de las cuales se destacan las siguientes:

- adoptar las medidas de **prevención y protección** para garantizar que todas las actividades, lugares de trabajo, maquinaria, equipos, productos químicos, herramientas y procesos agrícolas sean **seguros y respeten** las normas de seguridad y salud prescriptas.
- Asegurar que se brinde a los trabajadores la **información** necesaria en materia de seguridad y salud, en especial información sobre los peligros y riesgos relacionados con su labor y las medidas que deben adoptarse para su protección.
- Tomar medidas inmediatas para **suspender** cualquier operación que suponga un peligro inminente y grave para la seguridad y salud, y para evacuar a los trabajadores si así fuere conveniente.

• El trabajador

Los trabajadores tienen la **obligación** de **utilizar** los medios de protección suministrados por el empleador y pueden llegar a ser sancionados en caso de no hacerlo. Asimismo, tienen la obligación de **usar y mantener en forma adecuada** las máquinas y equipos de trabajo, participar en los cursos de **capacitación** en salud y seguridad que organice la empresa dentro del horario de trabajo y realizarse los **exámenes** médicos de acuerdo al riesgo al que están expuestos, cuyo costo estará a cargo del empleador. En materia de derechos, se destaca que el Decreto N.º 321/009 establece que los trabajadores tienen derecho a ser **informados y consultados** sobre cuestiones de seguridad y salud y a **suspender** la tarea cuando tengan motivos razonables por considerar que existe un riesgo inminente para su estado de salud y para la vida, en cuyo caso deben señalarlo de forma inmediata a su superior.

II) NORMAS SOBRE EL USO DE LA MAQUINARIA, AGENTES QUÍMICOS, FÍSICOS, ERGONÓMICOS Y BIOLÓGICOS

III) EXIGENCIAS SOBRE EL TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES

IV) EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL QUE DEBEN UTILIZARSE EN CADA ACTIVIDAD (SIN COSTO PARA EL TRABAJADOR)

- **Ganadería:** calzado resistente y adecuado, guantes de cuero, sombrero de ala ancha o similar con cubrenuca, ropa y calzado impermeables cuando corresponde según la estación climática; además, cuando se realizan tareas de desinfección: lentes de protección, delantales, guantes y botas de goma. En el caso de animales de granja se dará mascarilla descartable para polvo, guantes y sombrero cuando corresponda.
- **Cría de insectos:** calzado adecuado, camisa de manga larga, guantes de cuero, sombrero de ala ancha o similar con cubrenuca, ropa y calzado impermeables cuando corresponda según la estación climática. La cara, cuello y cabeza deben estar protegidos con capuchas, redes o mallas que impidan el contacto con los insectos.
- **Tambos:** para el trabajo en la intemperie: sombrero de ala ancha o similar con cubrenuca, capote y calzado impermeables. Para trabajadores que ordeñen: delantal impermeable, botas de goma o material similar y gorra. Para tareas de limpieza deben darse guantes resistentes a los productos de higiene y desinfección, botas de goma y ropa impermeable.
- **Hortifruticultura:** calzado con puntera de protección para realizar tareas que implican manipular cargas, guantes apropiados cuando la tarea lo requiera, sombrero con cubrenuca en tareas que impliquen estar expuesto al sol, ropa y calzado impermeables para tareas que se realicen con lluvia.
- **Cultivo de arroz:** calzado adecuado, con puntera de protección para tareas que impliquen manipular cargas, guantes de cuero, sombrero de ala ancha o similar con cubrenuca, ropa y calzado impermeables cuando corresponda conforme a la estación climática. En los casos en los que el trabajador se desplace o trabaje en zonas inundadas, se le deberá entregar botas de goma de altura adecuada.
- **Cultivo de caña:** botas de cuero de media caña o calzado de cuero con polainas con protección de media pierna y con puntera de protección en las tareas que impliquen manipular cargas, guantes de cuero, lona resistente o lona y cuero que protejan el antebrazo, sombrero de ala ancha o similar con cubrenuca, ropa y calzado impermeables cuando corresponda de acuerdo a la estación climática.
- **Agricultura de secano:** calzado adecuado, que deberá tener puntera de protección cuando se realicen tareas que impliquen manipular cargas, guantes de cuero, sombrero de ala ancha o similar con cubrenuca, ropa y calzado impermeables en los casos que corresponda de acuerdo a la estación climática.
- **Para todas las actividades, como elementos adicionales:** **a)** si el ruido supera los 89 db, se deberá dar protección auditiva, la que será de uso personal e individual; **b)** cuando se esté expuesto a proyección de elementos que puedan impactar la vista (poda, cosecha de cereales, etc.), se suministrará protección ocular adecuada; **c)** cuando se esté expuesto a sustancias químicas por inhalación se dará protección respiratoria adecuada, de uso personal e individual; **d)** cuando el trabajo implique estar expuesto al sol se suministrará protector solar.

V) INSTALACIONES DE BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES: COMEDOR, SERVICIOS SANITARIOS

VI) NORMAS SOBRE LA TRABAJADORA RURAL Y LOS JÓVENES

VII) COMISIÓN TRIPARTITA

El Decreto N.º 321/009 creó la Comisión Tripartita en el área Seguridad e Higiene en el ámbito rural, integrada por representantes del Estado (Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social), de los empleadores (Asociación Rural del Uruguay, Federación Rural y Asociación Nacional de Productores de Leche) y de los trabajadores (UNATRA, Secretaría de Salud Laboral del PIT-CNT), que evacua consultas sobre la materia.

FORESTACIÓN

La Forestación tiene una norma específica en materia de condiciones de seguridad e higiene laboral. Es el Decreto N.º 372/999

DECRETO N.º 291/007

Este decreto establece que, para todas las actividades (incluida la Forestación), es obligatorio que en cada empresa se forme una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores y, cualquiera sea la forma de cooperación acordada (Delegado Obrero de Seguridad, Comisión de Seguridad), la labor estará orientada a asegurar el logro de los siguientes cometidos:

- a) planificar la prevención combatiendo los riesgos laborales en su origen.
- b) En materia de riesgos ergonómicos, propender a que la concepción de sistemas de trabajo sea orientada prioritariamente a la satisfacción de las exigencias humanas.
- c) Evaluar los nuevos riesgos surgidos de la innovación tecnológica promoviendo el uso de máquinas, sustancias y procesos de trabajo que no impliquen riesgos para los trabajadores.
- d) Promover y colaborar en la planificación de la capacitación dirigida a empresarios y trabajadores para prevención de riesgos laborales.
- e) Llevar un registro de todos los incidentes, fallas, accidentes y enfermedades de origen profesional producidos en la empresa, como asimismo de las actuaciones de consulta realizadas.
- f) Estudiar y analizar las estadísticas de siniestralidad laboral.
- g) Promover y mantener la cooperación en salud, seguridad y ambiente laboral de modo tal que sea posible asegurar que las acciones acordadas se implementen en tiempo y forma, asegurar la retroalimentación a los empleados de las peticiones recibidas acerca de salud y seguridad, suministrar la información que los empleados requieran acerca de los trabajos que realizan y las materias que usan.

CONSULTAS

Se pueden plantear consultas sobre seguridad e higiene laboral en la Asesoría Técnica de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (teléfono: 2916 1303; correo electrónico: asesoriat@mtss.gub.uy).

24. RESPONSABILIDAD PENAL EMPRESARIAL

El artículo 1 de la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial⁶⁰ establece que «el empleador, o en su caso, quien ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa, no adoptaren los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en peligro grave y concreto, la vida, la salud o la integridad física del trabajador, serán castigados con tres a veinticuatro meses de prisión».

Ello supone que el empleador es penalmente responsable cuando están presentes los siguientes elementos: **i)** la existencia de un accidente de trabajo; **ii)** que exista un «empleador» o quienes actúen «ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección»; **iii)** que esos sujetos no cumplan con las medidas de protección laboral previstas en la normativa; **iv)** que ese incumplimiento sea el que ponga efectivamente en peligro «grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador».

25. ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES⁶¹

Como ocurre con toda relación laboral, el empleador rural está obligado a registrar al trabajador ante el Banco de Seguros del Estado (BSE), asegurándolo de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales⁶² que eventualmente pudiera tener durante el desempeño de sus tareas.

⁶⁰ Ley N.º 19.196.

⁶¹ Ley N.º 16.074.

⁶² Por enfermedad profesional se entiende aquella que tuvo origen en la actividad cumplida en determinados sitios en los cuales se acostumbra manipular sustancias tóxicas o a exponer al organismo, en forma continua, a ambientes malsanos e insalubres.

De ocurrir un accidente laboral, el BSE brinda asistencia médica al trabajador y, además, le abona una indemnización, cuyos importes varían según si se trata de una incapacidad temporaria, permanente o muerte. En caso de accidentes de trabajo, el empleador debe realizar la denuncia ante el BSE dentro de las 72 horas si el hecho ocurre en Montevideo, y dentro de un plazo de 5 días hábiles si ocurre en los demás departamentos.

El trabajador víctima del accidente, o su representante, podrá también denunciarlo ante el BSE. Si el empleador incumplió con su obligación de contratar el seguro de accidentes laborales y ocurre un hecho de este tipo, será responsable ante el trabajador. El Banco de Seguros del Estado prestará asistencia médica al trabajador y abonará las indemnizaciones correspondientes, y luego hará el reclamo correspondiente al empleador que incumplió su obligación. El empleador también es responsable ante el trabajador si cumplió con la obligación de contratar el seguro, pero no cumplió con las normas sobre seguridad y prevención.

INDEMNIZACIÓN

La indemnización por una incapacidad temporaria se paga desde el 4.º día de ausencia del trabajador y hasta el día del alta. Es de 2/3 del salario habitual, y sí se computa la alimentación y vivienda. En caso de que el trabajador quede con una incapacidad permanente, el BSE abona una renta, cuyo monto depende de la gravedad de la incapacidad. Asimismo, el BSE abona una renta en caso de fallecimiento del trabajador.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO DEL TRABAJADOR ACCIDENTADO O VÍCTIMA DE UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL

- Si el empleador despide a un trabajador mientras está amparado por el BSE, debe abonar una indemnización por despido equivalente al triple de la indemnización por despido que en principio le corresponda al trabajador. En caso de que el trabajador no tenga derecho a cobrar indemnización por despido (ej.: por tener un contrato para obra determinada o si se trata de un jornalero con menos de 100 jornales), no recibirá tampoco la indemnización especial.
- El trabajador que estuvo ausente por haber sufrido un accidente laboral y se ha recuperado, debe presentarse a la empresa dentro de los 15 días de haber sido dado de alta.
- La empresa debe reintegrar al trabajador que se ha recuperado en el mismo lugar de trabajo; si no puede desempeñarlo, deberá ser ubicado en otra tarea compatible con su capacidad limitada. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa da derecho al trabajador al cobro de una indemnización por despido equivalente al triple de la indemnización por despido que en principio le corresponda al trabajador.
- El empleador tiene un plazo de 15 días para reintegrar al trabajador, plazo que se cuenta no desde el alta, sino a partir de la presentación del trabajador a la empresa.
- El trabajador readmitido luego de estar amparado en BSE no puede ser despedido durante un plazo de 180 días, salvo notoria mala conducta o causa grave superviniente (más adelante, al referirnos a la indemnización por despido, nos detendremos en el concepto de notoria mala conducta). El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa puede dar lugar a alguna de las siguientes consecuencias, dependiendo de la posición que tenga el tribunal que entienda en el reclamo: **a)** el pago de los jornales caídos por el período que resta hasta cumplir los 180 días, **b)** el pago de la indemnización por despido triple y **c)** el pago de una indemnización que será fijada por el juez que entienda en el caso concreto. Cabe señalar que, de estas tres posiciones dadas por los autores, los tribunales en general han adoptado la primera, esto es, el pago del salario hasta cubrir el plazo de 180 días. Asimismo, los tribunales han entendido que el pago de los jornales caídos se acumula con el pago de la indemnización por despido común.

ACCIDENTE EN EL TRAYECTO AL O DEL LUGAR DE TRABAJO (ACCIDENTE «IN ITINERE»)

No es considerado accidente de trabajo el que se sufra en el trayecto al o del lugar de desempeño de las tareas, salvo que ocurra alguna de las siguientes situaciones:

- a) que el trabajador accidentado estuviera cumpliendo una tarea específica ordenada por el empleador;
- b) que el empleador hubiere tomado a su cargo el transporte del trabajador;
- c) que el acceso al establecimiento ofrezca riesgos especiales.

26. ENFERMEDAD

SEGURO DE ENFERMEDAD

Como en toda relación laboral, en caso de enfermedad común, el trabajador rural queda comprendido dentro del Seguro de Enfermedad, en virtud del cual el trabajador recibe las siguientes prestaciones del BPS:

- **asistencia** médica, quirúrgica y medicamentos.
- **Beneficios complementarios:** el pago de los gastos de traslado para los beneficiarios del interior del país, una contribución en dinero para el pago de lentes comunes o bifocales que se hayan recetado, provisión de lentes de contacto, prótesis, implementos ortopédicos, audífonos, sillón de ruedas y bastones.
- **Subsidio** del 70 % del salario habitual, sin alimentación y vivienda. El BPS lo paga a partir del cuarto día de la ausencia provocada por enfermedad, con un plazo máximo de un año, que podrá ser extendido por un año más por resolución fundada. En caso de hospitalización del trabajador, el subsidio se cobrará desde su internación. El BPS también abona una parte proporcional del aguinaldo por el tiempo que el trabajador esté cobrando el subsidio (paga 1/12 parte de lo que reciba de subsidio). Para tener derecho a cobrarlo, el trabajador debe haber aportado al menos por 75 jornales o 3 meses, dentro de los 12 meses inmediatos anteriores.

El tiempo que el trabajador no pudiere prestar servicio por razones de enfermedad será computado como si realmente hubiera trabajado para generar los beneficios laborales⁶³, inclusive para generar licencia⁶⁴ y el correspondiente salario vacacional, rubros que deben ser abonados por el empleador.

DESPIDO DEL TRABAJADOR ENFERMO

El trabajador que haya sido despedido estando amparado por el Seguro de Enfermedad o hasta 30 días después de haber sido dado de alta, tiene derecho a cobrar una indemnización por despido doble, salvo notoria mala conducta o salvo que el despido no esté vinculado con la enfermedad.

27. TRABAJADORA EMBARAZADA

LICENCIA POR MATERNIDAD

Como toda trabajadora de las demás actividades, la trabajadora rural tiene una licencia maternal de 14 semanas. Debe comenzar 6 semanas antes de la fecha presunta del parto y continuará por 8 semanas. Sin embargo, el BPS puede autorizar a que las 14 semanas de licencia se tomen de forma distinta. Durante este período, la trabajadora percibirá del BPS un subsidio equivalente al promedio mensual o diario (según su forma de remuneración) de sus asignaciones computables percibidas en los últimos 6 meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional. En ningún caso el monto del subsidio puede ser inferior a 2 BPC por mes o la suma que proporcionalmente correspondiere para períodos menores.

⁶³ Art. 21 Decreto-Ley N.º 14.407

⁶⁴ Art. 5 Convenio Internacional del Trabajo N.º 132.

TRABAJO NOCTURNO: la mujer embarazada o que ha dado a luz, hasta un año posterior al nacimiento, tiene derecho a que se le asigne un horario de trabajo diurno, por su sola voluntad, sin que esto signifique pérdida de la compensación por trabajo nocturno⁶⁵.

DESPIDO: no se puede despedir a la trabajadora embarazada o que fue madre recientemente (se toma un período razonable después del parto, estimándose en general en unos 180 días posteriores). Si igualmente es despedida dentro de este período, tiene derecho a cobrar una indemnización por despido especial equivalente a 6 meses de sueldo⁶⁶. Si el despido se produce en los primeros meses de embarazo y este no es notorio, la trabajadora podrá cobrar esta indemnización especial si el empleador sabía que estaba embarazada. Esta indemnización especial se suma a la indemnización por despido común que le pueda corresponder.

24. CUIDADOS FAMILIARES⁶⁷

Los trabajadores rurales tienen los mismos derechos que los demás trabajadores en materia de cuidados:

PATERNIDAD

Además de la licencia por paternidad, que es abonada por el empleador, de BPS paga los días de «**inactividad compensada por paternidad**», que a partir del 25 de noviembre 2013 son un máximo de 3 días continuos, a partir del 1 de enero de 2015 serán 7 días y a partir del 1 de enero de 2016 serán 10 días. El subsidio que abona el BPS por estos días será el promedio diario de las asignaciones computables percibidas por el trabajador en los últimos 6 meses, más la cuota parte de sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional generado durante el período de amparo. Rige el mismo mínimo que para el subsidio por maternidad, pero proporcionado a los días de ausencia por paternidad. El trabajador que se propusiere hacer uso de este derecho debe comunicar en forma fehaciente a su empleador la fecha probable del parto, con una antelación mínima de dos semanas.

No tienen derecho a este beneficio los padres deudores de pensiones alimenticias inscriptos en el Registro Nacional de Actos Personales, sección Interdicciones.

MEDIO HORARIO PARA EL CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO

Desde la finalización de la licencia por maternidad, el padre o la madre será beneficiario/a de un subsidio para cuidados, que se percibirá hasta que el hijo cumpla 4 meses de edad, aunque a partir del 1 de enero de 2015 se percibirá hasta los 5 meses de edad y a partir del 1 de enero de 2016 hasta sus 6 meses de edad. El monto del subsidio para cuidados será igual a la mitad del subsidio por maternidad (si el beneficio lo usufructuara la madre) o la mitad del subsidio por inactividad compensada por paternidad (si el beneficio lo usufructuara el padre). La actividad laboral de los beneficiarios del subsidio para cuidados no podrá exceder la mitad del horario habitual ni podrá superar las 4 horas diarias.

25. FIN DE LA RELACIÓN LABORAL

En caso de que finalice la relación laboral, sea por la causa que sea (despido, renuncia, abandono, jubilación, fin del contrato con plazo), el trabajador debe cobrar la licencia no gozada, el salario vacacional correspondiente y el aguinaldo.

Además, en caso de que la relación termine por haber sido despedido, tiene derecho al cobro de una indemnización.

⁶⁵ Art. 2 Ley N.º 19.313.

⁶⁶ Art. 17 Ley N.º 11.577.

⁶⁷ Ley N.º 19.161.

26. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO⁶⁸

QUIÉNES TIENEN DERECHO

Como los demás trabajadores, los trabajadores rurales permanentes tienen derecho a que se les abone una indemnización en caso de ser despedidos, salvo que el despido se genere por una notoria mala conducta del trabajador⁶⁹. El empleador deberá probar los hechos constitutivos de la notoria mala conducta. El monto de la indemnización por despido depende de la antigüedad del trabajador y de si se trata de un mensual o de un jornalero.

En el caso de los jornaleros, se deben computar al menos **100 jornales** trabajados para tener derecho a dicha indemnización. En el caso de los **mensuales, no existe período mínimo** de antigüedad para generar el derecho.

MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO (IPD)

• Trabajadores mensuales:

corresponde abonar la remuneración total correspondiente a un mes de sueldo por cada año o fracción de actividad, con 6 mensualidades como máximo.

1) El salario base;

2) todas las demás partidas que el trabajador percibe como consecuencia de la relación laboral (si son partidas variables, como el destajo o las horas extras, se debe calcular el promedio tomando el año anterior al despido) y

3) lo que en un mes se genera de licencia, salario vacacional y aguinaldo. Estas son las llamadas «alícuotas» o «incidencias». En un mes, el trabajador genera 1/12 de licencia, de salario vacacional, de aguinaldo; por tanto, genera 1,66 días de licencia, el salario vacacional correspondiente a ese 1,66 días de licencia y una doceava parte del aguinaldo.

El monto total que resulte de la suma de todos estos elementos se multiplica por cada año de trabajo, con el tope de 6. Cada fracción trabajada que no llegue al año se considera como uno más.

• Trabajadores jornaleros:

para saber qué monto de IPD le corresponde a un jornalero es necesario conocer, en primer lugar, la **cantidad de jornadas trabajadas**. Partiendo de la fecha del despido, se cuentan los años hacia atrás, hasta llegar al inicio de la relación laboral, y se cuentan la cantidad de jornadas trabajadas en cada uno de dichos períodos. Se deben computar las jornadas efectivamente trabajadas y los días en los que el trabajador estuvo ausente como consecuencia de un accidente laboral, enfermedad profesional, vacaciones anuales y feriados pagos.

Una vez que se conoce la cantidad de jornadas trabajadas, podremos saber qué tipo de indemnización le corresponde al trabajador:

(i) **indemnización NORMAL o GENERAL:** corresponde cuando el trabajador superó las 240 jornadas de labor en todos los años de trabajo. En este caso, por cada año se generan 25 jornales.

(ii) **Indemnización PROMEDIAL:** corresponde cuando el trabajador no alcanza en uno o varios de los períodos las 240 jornadas, pero sí alcanza las 240 jornadas **en promedio**. En estos casos, igualmente le corresponde el régimen de 25 jornales por cada año trabajado.

⁶⁸ Leyes N.º 10.542, 10.570 y 12.597 y Decreto-Ley N.º 14.188.

⁶⁹ Hay notoria mala conducta cuando los hechos son:

1) voluntarios (queridos por el trabajador).

2) Relacionados con la actividad laboral, ya sea porque han ocurrido en el desempeño de las tareas, en el lugar de trabajo o con ocasión del trabajo, o ya sea porque, aunque ajenos al trabajo, repercuten en él, afectando su consideración o su prestigio de forma que afecte negativamente a la empresa.

3) Graves, al punto que hagan imposible la continuación del contrato en condiciones normales. Puede ser un solo hecho muy grave o la gravedad puede estar dada por la suma de varios hechos.

(iii) **Indemnización PARCIAL:** corresponde cuando el trabajador no alcanzó 240 jornadas en ninguna de las anualidades. En estas situaciones, se abonarán 2 jornales por cada 25 jornadas trabajadas en los años en los que no registran 240 jornadas.

(iii) **Indemnización MIXTA:** corresponde cuando existen anualidades de más de 240 jornadas trabajadas y conjuntamente existen otras en las que no se llega a ese número (y obviamente tampoco en su conjunto se alcanza ese promedio). En estos casos se aplica la siguiente regla: para el o los años con 240 jornadas de trabajo se calcularán 25 jornales de indemnización, mientras que para el o los demás años se calcularán 2 jornales de indemnización por cada 25 días de trabajo.

En todos los casos, existe un máximo de jornales de indemnización, que es de 150.

Una vez que se conoce qué cantidad de jornales de indemnización le corresponden al jornalero despedido, se debe determinar **el valor de dicho jornal**, para poder así arribar al monto de la indemnización por despido.

Se aplica aquí todo lo expresado al referirnos a la IPD del mensual; es decir, que no solo se debe tomar el jornal base (el salario vigente al momento del despido), sino que además se deben tomar todos los beneficios que en dinero o en especie se perciban (haciéndose un promedio en caso de remuneraciones variables, como por ejemplo el destajo), más las alícuotas o incidencias del aguinaldo (jornal dividido 12), de la licencia (jornal x 0.06666) y del salario vacacional (también jornal x 0.06666 menos los aportes).

El monto total del jornal **se multiplica** por la cantidad de jornales a que se tenga derecho (según sea una indemnización general, promedial, parcial o mixta), y de esa manera se arribará al total de la indemnización por despido.

27. DESPIDO Y VIVIENDA

JUICIO DE DESALOJO

En caso de que el trabajador rural despedido no egrese voluntariamente de la vivienda suministrada por el empleador, no puede ser retirado a través de la Policía, sino que el empleador deberá iniciar un juicio de desalojo ante el Poder Judicial⁷⁰.

OBLIGACIONES

- Salvo que por escrito se acuerde algo distinto, las mejoras o sembrados existentes en el predio, así como los animales o implementos de trabajo que le hubieran dado, deberán ser dejados o entregados por el trabajador rural despedido.
- El empleador no puede hacer deducciones del salario por concepto de pastoreo o cuidado de los animales de propiedad del trabajador rural.
- El patrono está obligado respecto al trabajador despedido⁷¹:
 - 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;
 - a facilitarle, en caso de 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.

⁷⁰ Art. 29 Decreto N.º 216/012.

⁷¹ Art. 28 Decreto N.º 216/012.

28. SEGURO DE PARO⁷²

CAUSALES

Los trabajadores rurales que estén formalizados (es decir, inscriptos en BPS y MTSS) tienen derecho a recibir una prestación económica en caso de:

- despido, salvo notoria mala conducta;
- suspensión total de trabajo, o
- reducción parcial en las tareas considerando la situación habitual (en un porcentaje de un 25 % o más del legal o del habitual en épocas normales).

REQUISITOS PARA GENERAR EL DERECHO AL SUBSIDIO

Para poder acceder al subsidio es necesario haber trabajado:

- 250 jornales trabajados si se es jornalero;
- 12 meses si se trata de un trabajador mensual, o
- en caso de trabajadores con remuneración variable, haber computado 12 Bases de Prestaciones y Contribuciones

Se considera tiempo trabajado:

- el período de la licencia;
- los feriados pagos;
- el período cubierto por el Seguro de Enfermedad;
- la licencia de maternidad.

En todos los casos, el mínimo de relación laboral exigido deberá haberse cumplido en los 24 meses inmediatos anteriores a la fecha de configurarse la causal.

No es necesario:

- que se trate de tareas realizadas en una sola empresa;
- que el período mínimo de trabajo exigido se haya verificado de forma continua (de corrido).

SOLICITUD DE SUBSIDIO

Dentro de los 10 días hábiles de producida la causal, el empleador debe entregar al trabajador un formulario.

El trabajador tiene 30 días corridos desde que se produce la causal para presentar ante el BPS su solicitud del subsidio por desempleo, presentando el formulario entregado por el empleador. Si no se presenta dentro de dicho plazo, el trabajador pierde el beneficio por ese mes.

Si el empleador no entregó el formulario o si lo hizo, pero el trabajador no está de acuerdo con la información allí establecida, puede hacer el reclamo ante el BPS.

MONTO DEL SUBSIDIO

El monto del subsidio varía a lo largo de los meses. También varía según la causal y según la forma de remuneración:

· **causal suspensión: 1) para mensuales y destajistas:** 50 % del promedio de los últimos 6 meses; 2) **para jornaleros:** el equivalente a 12 jornales.

· **causal despido: 1) para mensuales y destajistas:** va de un 66 % el primer mes hasta un 40 % el último mes; 2) **para jornaleros:** va de un subsidio de 16 jornales el primer mes hasta un subsidio de 9 jornales el último mes.

A su vez, hay topes mínimos y máximos del subsidio.

El monto del subsidio se incrementa en un 20 % para trabajadores casados o en concubinato, con hijos menores o mayores con discapacidad, o familiares a cargo.

72_Decreto- Ley N.º 15.180, Ley N.º 18.399 y Decreto N.º 211/001.

PLAZO DEL SEGURO

El subsidio se cobra durante un período que tiene los siguientes límites:

- **causal despido:** 6 meses o 72 jornales;
- **causal suspensión:** 4 meses o 48 jornales.

Los trabajadores con 50 años o más pueden permanecer en el Seguro de Desempleo por otros 6 meses más.

DESPIDO FICTO

Si, vencido el plazo de 4 meses en caso de suspensión, el trabajador no es reintegrado, se produce el despido ficto, teniendo derecho a 2 meses más de Seguro de Desempleo.

En el caso de reducción parcial del trabajo, si transcurren 3 meses, el trabajador puede considerarse despedido.

29. TRABAJO DE MENORES

EDAD MÍNIMA

A nivel general, la edad mínima para comenzar a trabajar es de **15 años**⁷³.

Sin embargo, para desempeñar un trabajo rural que, por su naturaleza o por las condiciones en que se ejecuta, pudiera dañar la salud y seguridad de los jóvenes, se requiere una edad mínima de **18 años**⁷⁴.

Muchos trabajos rurales se encuentran en esa situación (**trabajo peligroso**): la agricultura, la ganadería, la forestación y los viveros, las tareas en actividades de cosecha, recolección de frutos, esquila, ordeño, yerra, baño de animales, arreo de ganado, las tareas que impliquen el uso de maquinaria agrícola o la aplicación de plaguicidas, fertilizantes y herbicidas⁷⁵. A pesar de ello, se podría autorizar el desarrollo de estos trabajos a partir de los **16 años**⁷⁶, siempre que se imparta una formación adecuada y que se proteja la salud y seguridad del trabajador joven.

AUTORIZACIÓN

En todos los casos, se exige necesariamente **el consentimiento del menor y de sus responsables y la autorización del INAU**, el cual expide un **carne** y realiza un **examen médico anual**⁷⁷.

JORNADA⁷⁸

La jornada máxima de los trabajadores menores es de 6 horas diarias y 36 horas semanales, teniendo un día de descanso semanal, preferentemente el domingo.

Como excepción, el INAU podrá autorizar a los adolescentes entre 16 y 18 años a trabajar 8 horas diarias, correspondiéndoles 2 días continuos de descanso preferentemente uno en domingo, por cada 5 días de trabajo, previa evaluación técnica individual, estudio del lugar y puesto de trabajo teniendo en cuenta el interés superior del joven.

DESCANSO⁷⁹

El descanso intermedio debe realizarse en la mitad de la jornada y debe ser de media hora, paga.

No se admite la jornada discontinua («horario cortado») ni los horarios rotativos durante el ciclo lectivo.

En todos los casos debe transcurrir un mínimo de 12 horas entre el fin de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente.

73_Art. 162 Código de la Niñez y la Adolescencia.

74_Convenio Internacional del Trabajo N.º 184, sobre Seguridad y Salud en la Agricultura, art. 161.1 y Decreto N.º 216/012, art. 93 Decreto N.º 321/009 y art. 25 Decreto N.º 216/012.

75_Resolución N.º 1012/006 (INAU).

76_Convenio Internacional del Trabajo N.º 184, art. 16.3 y art. 94 Decreto N.º 321/009.

77_Arts. 167 y 168 Código de la Niñez y la Adolescencia.

78_Art. 169 Código de la Niñez y la Adolescencia.

79_Art. 170 Código de la Niñez y la Adolescencia.

HORARIOS ESPECIALES⁸⁰

Como excepción, el INAU podrá autorizar que jóvenes mayores de 15 años trabajen en horarios especiales durante períodos zafrales o estacionales, siempre que la actividad no interfiera con el ciclo educativo y siempre que las condiciones de trabajo no sean nocivas o peligrosas. Siempre deberá tener un descanso en la mitad de la jornada de trabajo.

Esta excepción podrá ser de hasta un máximo de 3 meses.

SALARIO

No existe un salario inferior fijado para el trabajador menor de edad. Se deberá aplicar el salario que corresponda de acuerdo a la categoría.

TRABAJO NOCTURNO

Para los menores está prohibido el trabajo nocturno (de 22.00 a 6.00 hs.), salvo que el INAU lo autorice, como excepción⁸¹.

30. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES

La Inspección General del Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) es el organismo competente para la protección legal de los trabajadores en el empleo y en general de las condiciones de higiene, seguridad y medioambiente en que se desarrolla toda forma de trabajo. La Inspección General del Trabajo:

- controla el cumplimiento y aplicación de las normas laborales y de la Seguridad Social
- promueve la adopción de medidas de seguridad e higiene que protejan la integridad física y la capacidad de trabajo del personal;
- investiga las causas que hayan originado accidentes de trabajo o enfermedades profesionales

La IGTSS recibe denuncias de incumplimiento de las normas laborales, las cuales son anónimas.

Preferentemente, las denuncias deberán ser planteadas de manera personal en la Oficina de Asesoramiento y Denuncias en Montevideo (primer piso del MTSS, Oficina 108) y en las **Oficinas de Trabajo del interior**.

No obstante, existe la posibilidad de hacer la denuncia en forma telefónica a través de la **línea gratuita para todo el territorio nacional: 0800 1877**.

Terceras personas ajenas a la relación laboral podrán denunciar ante el jerarca de la Inspección. La recepción de denuncias (tanto personal como telefónica) se efectúa en una oficina en la que se garantiza la total y absoluta confidencialidad. Si la denuncia es por condiciones de trabajo (tanto ambientales como generales) se preservará el anonimato del trabajador.

Si la denuncia refiere a maltrato, persecución sindical o acoso de algún tipo, requiere la identificación del denunciante.

31. PLAZO PARA RECLAMAR

En caso de que el empleador adeude créditos laborales, el trabajador tiene **un año** para hacer el reclamo, a partir del día siguiente a aquel en que haya cesado la relación laboral, y puede reclamar hasta **5 años** hacia atrás, contados desde la fecha en que pudieron ser exigibles, es decir, contados desde la fecha en que debieron abonarse.

Estos plazos de prescripción se interrumpen con la presentación del trabajador o su representante ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitando audiencia de conciliación, así como con la presentación de la demanda judicial o con cualquier otra gestión judicial tendiente a proteger o preparar el cobro del crédito.

⁸⁰ Art. 171 Código de la Niñez y la Adolescencia.

⁸¹ Art. 172 Código de la Niñez y la Adolescencia.

32. TERCERIZACIONES

SALARIO

Los trabajadores contratados por empresas suministradoras de empleo temporal deben recibir los salarios y beneficios que correspondan a la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde dichos trabajadores prestan sus servicios⁸².

«Empresa suministradora de mano de obra» o «Agencia de empleo privada» es la que presta servicios que consisten en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que es la que determina sus tareas y supervisa su ejecución⁸³.

RESPONSABILIDAD

Cuando un trabajador es contratado por una empresa que a su vez es contratada por otra empresa (llamada «empresa principal»), existe responsabilidad de esta última en lo que refiere a los créditos laborales de los trabajadores contratados por la empresa «tercerizada» o auxiliar, por las obligaciones que se generaron durante el período en que los trabajadores de la empresa auxiliar estuvieron afectados al servicio⁸⁴.

Si la empresa principal solicitó a la empresa auxiliar información para conocer si está cumpliendo con las obligaciones laborales, de seguridad social y de la póliza contra accidentes de trabajo, la empresa principal será responsable ante el trabajador solo en segundo lugar, es decir, solo en caso de que la empresa auxiliar no abone dichos rubros.

Si, en cambio, la empresa principal no solicita ese derecho de información, es decir, si no realiza ese control sobre la empresa auxiliar, entonces responderá solidariamente, lo cual significa que el trabajador puede hacer el reclamo ante cualquiera de ellas por igual.

Los créditos laborales comprendidos dentro de este sistema de responsabilidad son: **A)** todas las obligaciones laborales (salario, licencia, aguinaldo, etc.), **B)** los aportes jubilatorios, menos multas y recargos, **C)** pago de la prima del seguro de accidentes de trabajo.

33. POTESTAD DISCIPLINARIA

Cuando un trabajador incumple con sus obligaciones, el empleador puede hacer uso de su poder disciplinario, aplicando sanciones: observación, apercibimiento, amonestación, suspensiones y el despido.

No son admitidas las sanciones por tiempo indeterminado ni las multas o descuentos.

Al momento de decidir hacer uso de su poder disciplinario, el empleador debe seguir los siguientes criterios:

- **proporcionalidad** entre la falta cometida y la sanción.
- **gradualidad**, lo cual supone que las sanciones deben ir aumentando gradualmente según la gravedad o la reincidencia. Este criterio no se aplicará cuando la falta del trabajador sea de una gravedad tal que amerite tomar medidas más severas.
- **No acumulación**, es decir, no se puede sancionar más de una vez por una misma falta.
- **Inmediatez**. La sanción debe ser aplicada dentro de un plazo razonable después de cometida la falta; por ejemplo, no correspondería sancionar por una falta cometida meses atrás.
- **Notificación**. La sanción debería ser notificada (por escrito) al trabajador, quien además debería tener la posibilidad de presentar sus descargos.
- **No discriminación**. Se deben aplicar los mismos criterios sancionatorios a todos los trabajadores. La sanción aplicada por el empleador puede ser revisada por un juez.

82_Art. 5 Ley N.º 18.099.

83_Art. 1 Ley N.º 18.251.

84_Ley N.º 18.251.

ANEXO 1

CATEGORÍAS

I) GRUPO N.º 22

o) GRUPO MADRE

Las categorías están descritas en el Acuerdo del Consejo de Salarios de fecha 23/12/2008, recogido en Decreto de 2/3/2009, que se complementa con el Acuerdo interpretativo de 21/4/2010.

Sin Especialización 1

Trabajador/a que realiza tareas materiales sencillas, continuas o alternadas simples sin vinculación con el proceso productivo agropecuario. Recibe instrucciones precisas, no tiene personal a cargo y su tarea se encuentra sujeta a supervisión. Presta las tareas en las dependencias destinadas a casas habitacionales del establecimiento.

Aprendiz

Trabajador/a no especializado, sin experiencia y sin antecedentes laborales en las tareas específicas para las que se lo convoca.

Deberá recibir la capacitación necesaria y si demuestra haber adquirido las habilidades inherentes a las tareas y poseer la responsabilidad que requiere el trabajo, estará en condiciones de acceder a la categoría que corresponda de acuerdo a la capacitación recibida.

No obstante, en cualquier momento y antes de finalizar el término máximo previsto para el período de aprendizaje, siempre que haya una evaluación satisfactoria, el aprendiz podrá acceder a la categoría superior correspondiente.

En ningún caso podrá mantenerse a un trabajador como aprendiz por un lapso mayor a 90 jornales trabajados o, tratándose de trabajadores mensuales, mayor a tres meses trabajados. Superado el período indicado, el trabajador que revista la categoría de aprendiz pasará automáticamente a la categoría correspondiente al aprendizaje adquirido.

Sin Especialización 2

Trabajador/a que realiza tareas materiales sencillas, continuas o alternadas simples, con o sin herramientas y equipos simples que no requieren conocimiento ni habilidades especializadas. Recibe instrucciones precisas, no tiene personal a cargo y su tarea se encuentra sujeta a supervisión.

Especializado

Trabajador/a con conocimientos y habilidades específicas para el cumplimiento de tareas que exigen un grado de experiencia o especialización. Sujeto a supervisión aunque goza de cierta autonomía para el cumplimiento de las tareas a su cargo. Podrá tener personal a cargo siempre que la tarea no requiera mayor responsabilidad que la de instruir, en funciones inherentes a la categoría de trabajador no especializado, y el contralor del efectivo cumplimiento de estas tareas.

Altamente Especializado

Trabajador/a altamente calificado. Posee conocimientos técnicos relativos a tareas y funciones requeridas para el desarrollo de la producción agropecuaria. Recibe instrucciones generales. Como mínimo debe poseer el ciclo básico o similar aprobado, con estudios adicionales o idóneos en actividades técnicas específicas y especializadas. Puede tener personal a cargo. Ejerce supervisión directa para conducir operaciones o actividades desempeñadas por un conjunto de trabajadores sin especialización.

Capataz

Encargado/a general de la actividad productiva del establecimiento. Implica dirección y supervisión del personal, dominio, coordinación, registro y control de procesos concatenados imprescindibles al buen resultado del conjunto de operaciones bajo su responsabilidad. Posee conocimiento de los procesos productivos y experiencia probada que demuestra su capacidad e idoneidad para la tarea de responsabilidad que exige la categoría laboral.

Capataz General

Encargado/a general de la actividad productiva de un gran establecimiento. Implica dirección y supervisión del personal, dominio, coordinación y control de procesos concatenados imprescindibles al buen resultado del conjunto de operaciones bajo su responsabilidad, instruye y evalúa al personal bajo su mando a través de los capataces y supervisa el trabajo de estos. Coordina con los capataces los enlaces de procesos, puntos críticos de control (que hacen a los sistemas de calidad de procesos, productos o inocuidad de los productos) y condiciones de seguridad. Posee conocimiento de los procesos productivos y experiencia probada que demuestra su capacidad e idoneidad para la tarea de responsabilidad que exige la categoría laboral.

Administrador

Ejerce la dirección y supervisión administrativa del emprendimiento agropecuario a su cargo, requiere de una formación o idoneidad adecuada para el desempeño de la función (educación mínima secundaria básica o experiencia laboral acreditante) y depende directamente del propietario.

En el **Acuerdo interpretativo** de 21/4/2010 se estableció lo siguiente:

- 1) Respecto a los **trabajadores zafrales y menores de edad** les corresponderá la categoría laboral acorde a la nueva descripción, en función de las tareas que realicen.
- 2) Respecto a los trabajadores que realicen las tareas de **cocinero** les corresponde la categoría Sin Especialización 2.

1) CAÑA DE AZÚCAR

Las categorías de este sector son las que se enumeran a continuación y surgen del laudo vigente (y de laudos anteriores). No existe descripción de las tareas que le corresponde a cada categoría.

Capataz;

motorista;

tractorista;

chofer;

administrativo;

sereno;

peón común;

peón adelantado;

regador;

tractorista de máquina pesada.

2) PLANTACIONES DE ARROZ

Las categorías están descritas en el Acuerdo de Consejos de Salarios de 22/9/2009:

Peón común

Es aquel trabajador que realiza actividades simples, que no requieren conocimientos ni habilidades especializadas. Sin requisitos de alfabetización. Recibe instrucciones precisas y su tarea es supervisada. No tiene personal a su cargo.

Peón semiespecializado

Se requieren habilidades e idoneidad específicas con algún grado de especialización para el cumplimiento de tareas relativamente simples. Precisa estar alfabetizado.

Este trabajador requiere supervisión y cumplirá las diversas tareas indicadas por el supervisor.

Realizará aquellas tareas para las cuales esté calificado; la evaluación de las referidas calificaciones será realizada por el supervisor a partir del trabajo de campo propiamente dicho.

Esta constituye una «categoría de transición» dentro de la escala ocupacional, dependiendo su ascenso de la capacitación, desempeño y responsabilidad demostrados. Dichos trabajadores tendrán preferencia ante las eventuales vacantes que se produzcan en la empresa en las categorías superiores.

Están contemplados en esta categoría aquellos trabajadores jóvenes que se integran a la actividad arrocera y que posean cursos de la Escuela Arroceros o relacionados a la actividad arrocera, de técnico agropecuario o de metalúrgica. Aquellos trabajadores que provengan de los referidos centros educativos y que estén realizando su primera experiencia laboral en este rubro de producción, no podrán permanecer en esta categoría por más de un ciclo arroceros (una vez finalizada la cosecha).

Operario especializado

Se requieren conocimientos y habilidades para el manejo de procesos productivos complejos. Se ubica aquí al trabajador con probada experiencia y calificación, capaz de desempeñar varias actividades. Requiere cierto nivel de supervisión.

Educación formal mínima sugerida: ciclo primario completo.

Están contemplados en esta categoría aquellos trabajadores que desempeñen tareas de tractorista (incluye sembrador), aguador, taipero, gomero, cocinero y albañil.

Operario altamente especializado

Es aquel trabajador polifuncional que posee conocimientos y habilidades superiores al operario especializado, suficientemente demostrados en la práctica a través de su experiencia. Asume responsabilidades de importancia económica y no necesita supervisión.

Tiene condiciones para operar cosechadoras, maquinaria vial y equipos de transporte. Educación formal mínima: ciclo primario completo. Se exige como requisito poseer libreta de conductor «Categoría B».

Están contemplados en esta categoría aquellos trabajadores que desempeñen tareas de maquinista, retractor y camionero; así como los trabajadores que desempeñen tareas de mecánico, tornero, chapista, metalúrgico, electricista y soldador.

En el caso de los nuevos trabajadores que ingresen a esta categoría deberán contar con el respectivo título habilitante.

En el Acuerdo interpretativo de 15 de marzo de 2010 se estableció que:

a) a los trabajadores que desempeñan por lo menos una de las tareas previstas para esta categoría por ejemplo maquinista o tornero, les corresponde recibir la remuneración y la categoría de operario altamente especializado.

b) Respecto a los requisitos mínimos para acceder a la categoría operario altamente especializado, corresponde aclarar que los requisitos de primaria completa y libreta de conducir vigente son excluyentes para que los nuevos trabajadores accedan a esta categoría.

c) Tanto para aquellos trabajadores que realizaban las tareas previstas en esta categoría, como para aquellos que fueron recategorizados en esta categoría luego del 22 de setiembre del año 2009 y no cumplen con los mencionados requisitos, se establece que: 1) el tener primaria completa no es un requisito excluyente. 2) En relación a la libreta de conducir, las partes acuerdan otorgar un plazo no mayor al 30 de abril de 2010, para regularizar esta situación, sin que esto sea un impedimento para recibir la remuneración correspondiente, a partir del momento que correspondiere. 3) Las empresas deberán facilitar la realización de los trámites correspondientes para la obtención de la libreta de conducir, ya sea cambiando de turno al trabajador o realizando gestiones ante la intendencia correspondiente. Sin que pueda considerarse una falta injustificada (no podrá afectar el presentismo, por ejemplo) la ausencia del trabajador en el día que debe realizar dicho trámite.

Capataz simple y capataz de cuadrilla

Capataz simple es el encargado con un número reducido de trabajadores a su cargo; requiere conocimientos de procesos productivos y manejo de personal y recursos diversos. **Capataz de cuadrilla** es el encargado de área específica con poco personal a su cargo, supervisión directa para conducir operaciones o actividades desempeñadas por un conjunto de operarios. Requiere idoneidad en la actividad que se trate, condiciones apropiadas para evaluación y conducción de personal. En ambos casos debe demostrar experiencia que compruebe su idoneidad.

Educación formal sugerida: ciclo básico completo.

Capataz general

Requiere capacidad para dirigir y supervisar personal, así como para coordinar y controlar todos los procesos relevantes que conducen a un buen resultado de las operaciones bajo su responsabilidad. Instruye y evalúa al personal bajo su mando. Debe contar con experiencia que demuestre su idoneidad para el cargo.

Educación mínima sugerida: ciclo básico completo.

3) AGRICULTURA DE SECANO

Rigen las mismas categorías que para el Grupo Madre.

4) TAMBOS

Rigen las mismas categorías que para el Grupo Madre.

II) GRUPO N.º 23

o) GRUPO MADRE

Las categorías están descritas en el Acuerdo del Consejo de Salarios de fecha 22/8/2008, recogido por Decreto N.º 448/008, en el cual también se fijaron criterios.

CRITERIOS

Las categorías laborales se definen de acuerdo a los siguientes criterios:

a) los trabajadores deberán ser ubicados en categorías que respondan al nivel de especialización tomando en cuenta su conocimiento o idoneidad, el grado de responsabilidad requerido para la función, el grado de supervisión necesario así como la educación mínima exigible para poder desempeñar la función.

b) La educación formal no será un aspecto excluyente para determinadas categorías donde en la realidad existen trabajadores que sin haber recibido educación formal cuentan con la suficiente experiencia para realizar determinadas tareas.

El nivel de conocimiento o idoneidad del trabajador se evaluará sobre la base de certificados de cursos realizados y aprobados, o recurriendo a la historia laboral, opinión de otros empleadores o una evaluación que realice el empleador.

* Se define una categoría de «aprendiz» que se refiere a personal sin experiencia que recibirá capacitación y tendrá duración limitada.

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Peón común

Realiza actividades manuales continuas o alternadas simples, con o sin herramientas y equipos simples, no requieren conocimientos ni habilidades especializadas, ni manejo de maquinaria. Recibe instrucciones precisas, no tiene personal a cargo y su tarea es supervisada.

Ejemplos: carpidas; control de hormigas; aplicación manual de fertilizantes; carga y descarga, traslado, acondicionamiento o envasado de materiales y productos; limpieza de viviendas, oficinas, talleres, galpones y demás locales; aboneros; limpieza de plantas de vivero, árboles frutales, cortinas rompivientos y demás montes (por ejemplo cortadores de ramas, chupones, etc.); ayudantes en talleres y cocina; vigilantes; etc.

Especializado Grado 1

Se requieren habilidades e idoneidad específicas con algún grado de especialización para el cumplimiento de la tarea comprobada con experiencia o prueba de su idoneidad en el establecimiento. Requiere supervisión menor. Podrá tener personal a cargo siempre que esta tarea no requiera mayor responsabilidad que la de instruir en funciones inherentes a la categoría de peón común y controlar el efectivo cumplimiento de tareas efectuadas por estos («peón puntero»).

Por orden del supervisor a cargo podrá realizar tareas diversas para las cuales esté calificado.

Ejemplos: cosechero; inspección síntomas de plagas; raleo; mangueros aplicación productos fitosanitarios; tractoreros con funciones simples de remolque de zorras, tanques, bins, etc.; ayudante de motosierrista, sereno (con responsabilidades adicionales a la mera vigilancia para evitar robos), cocinero con hasta 2 ayudantes a cargo; encargado de grupo de peones comunes; inspector de limpieza; en criaderos comerciales: racionamiento, recolección de huevos, pollos y gallinas, clasificación y envasado, inyectables, mantenimiento de camas y bebederos; administrativo; porteros; etc.

Especializado Grado 2

Se requiere conocimiento, idoneidad especializada o polifuncionalidad con responsabilidades relevantes con o sin personal a cargo. Requiere supervisión menor. Por orden del supervisor a cargo podrá realizar tareas diversas para las cuales está calificado.

Ejemplos: injerto; podador calificado; preparador y fraccionamiento de productos fitosanitarios; instalador de equipos de riego electrónicos; choferes de autoelevadores; tractorista polifuncional (todo tipo de equipos y herramientas complementarias), con conocimiento en preparación de suelos, cura, herbicida, etc. con responsabilidad en el mantenimiento y regulación de la maquinaria así como responsabilidad en la seguridad del personal que lo asista; motosierrista con responsabilidad en el mantenimiento del equipo y seguridad del personal que lo asista; cocinero con más de 2 ayudantes a cargo y responsabilidades sobre confección de menú, compra de insumos, etc.; administrativo calificado; etc. En granjas de reproductoras y plantas de incubación: clasificación de huevos, embandejado, transferencia, nacimiento (sacado de pollo), sexado, encajonado de huevos, vacunación manual y con máquina; en galpones de reproductoras y plantas de incubación: responsable por mantenimiento de camas, bebederos, comederos y temperatura, racionador, preparación del galpón para el ingreso de las aves.

Especializado Grado 3

Encargado de área específica con personal a cargo, ejerce supervisión directa para conducir operaciones o actividades desempeñadas por un conjunto de operarios (peones comunes y especializados). Requiere condiciones apropiadas para dirección y evaluación del personal. Recibe instrucciones generales.

Encargado de área específica, con o sin personal a cargo, con responsabilidades de conducción de procesos y programas; mantenimiento, reparación, instalación, fabricación según el caso.

Requiere certificación curricular formal o idoneidad según la actividad de que se trate. Recibe instrucciones generales.

Ejemplos: encargados de cuadrillas de cosecha; encargado de control de calidad; programador y monitoreo de riego; mecánicos calificados; electricistas calificados; herreros calificados; albañiles calificados; carpinteros calificados; administrativo calificado encargado de sección con personal a cargo; choferes de vehículos pesados y equipo vial con responsabilidad en mantenimiento y regulación de la maquinaria, así como responsabilidad en la seguridad del personal que lo asista.

Especializado Grado 4

Especializados con máximo nivel de responsabilidad en la categoría.

Requiere certificación curricular formal o idoneidad según la actividad que se trate.

Ejemplos:

- a) encargado de área administrativa con personal a cargo;
- b) encargado de programa de seguridad e higiene ocupacional;
- c) asistentes técnicos: incluye a personal para desempeñar funciones particularmente especializadas, monitoreo y aplicación de estándares de evaluación y control de plagas, evaluación primaria de aplicación de tratamientos de agroquímicos o de control biológico, rutinas de regulación de equipamiento o maquinaria compleja, control y registro de datos de monitoreos o procesos, elaboración de informes, orientación técnica a personal de otras categorías. Con o sin personal ayudante a cargo. Requiere segundo ciclo de enseñanza secundaria como mínimo exigible, con estudios adicionales o idóneos en actividades técnicas específicas y especializadas, conocimientos básicos para manejo de software utilitario o específico para la función bajo su responsabilidad. Responden jerárquicamente a profesionales universitarios, gerentes, capataz general o directamente al propietario o administrador.

Capataz general o encargado general

Responsable de varias áreas específicas, no necesariamente técnicas, pero que implican dirección de encargados de áreas específicas y supervisión de personal. Dominio, coordinación y control de procesos concatenados imprescindibles al buen resultado del conjunto de operaciones bajo su responsabilidad. Coordina, instruye y evalúa al personal bajo su mando, coordina con encargados de áreas los enlaces de procesos, puntos críticos de control (que hacen a los sistemas de calidad de procesos, productos o inocuidad de los productos) y condiciones de seguridad.

Educación mínima equivalente a secundaria básica o egresado de UTU/similar o experiencia que demuestre su idoneidad.

Responde jerárquicamente a gerentes o directamente al propietario o administrador, sin desmedro de recibir instrucciones técnicas profesionales cuando así lo ha dispuesto su superior jerárquico.

1) FRUTICULTURA (EXCLUIDOS CITRUS Y ARÁNDANOS)

Se aplica el mismo sistema de categorías que el del Grupo Madre, detallado anteriormente.

2) CRIADEROS DE AVES

Se aplica el mismo sistema de categorías que el del Grupo Madre, detallado anteriormente.

3) VIÑEDOS

Las categorías están descriptas en el Acuerdo de 11/11/2008, recogido por Decreto N.º 806/008, en el cual también se establecieron criterios.

CRITERIOS GENERALES

Las categorías laborales se definen de acuerdo a los siguientes criterios.

A) Los trabajadores deberán ser ubicados en categorías que respondan a la tarea efectivamente realizada, tomando en cuenta su conocimiento o idoneidad, el grado de responsabilidad requerido para la función, el grado de supervisión necesario así como la educación mínima exigible para poder desempeñarse.

B) La educación formal no será un aspecto excluyente para determinadas categorías, en la medida que, aun sin haberla recibido, el trabajador cuente, a juicio de la empresa, con la suficiente experiencia para realizarlas.

C) El nivel de conocimiento o idoneidad del trabajador se evaluará sobre la base de certificados de cursos realizados, su historia laboral, su desempeño y su antigüedad.

D) Todo trabajador que haya realizado tareas de una categoría superior por un lapso superior a 200 jornales continuos o alternados, adquirirá automáticamente el derecho a la categoría superior desempeñada en esas condiciones. La antigüedad será uno de los factores a tener en cuenta al momento del ascenso de categoría.

E) Las empresas fomentarán la capacitación al personal mediante cursos relacionados con la actividad.

F) Todo trabajador desempeñará cualquier tarea que le sea asignada, sin desmedro de su salario. Si la tarea asignada correspondiera a una categoría superior, percibirá la diferencia salarial correspondiente por el tiempo efectivamente trabajado en esas condiciones.

G) La descripción de tareas refiere a las tareas principales de cada categoría, entendiéndose comprendidas las conexas y complementarias.

H) La enumeración de una categoría no implica la obligación de la empresa de contar con ella, en la medida que no se desempeñe la función correspondiente.

I) Esta descripción es provisoria y será revisada por las partes en la negociación del próximo laudo.

DESCRIPCIÓN DE CATEGORÍAS:

Peón común

Realiza actividades manuales continuas o alternadas simples, con o sin herramientas y equipos simples, no requiere conocimientos o habilidades especializadas, ni manejo de maquinaria. Recibe instrucciones precisas, no tiene personal a cargo y su tarea es supervisada. Sus tareas son carpintería, aplicación manual de fertilizantes, carga y descarga, limpieza de viviendas, sacar ramas, sacado de atillos, colgar y descolgar laderos, despunte manual, pasar brotos, cosecha de mimbres, pintar cortes, colocación tubetes, siembra manual semilla, cortar uva, carga y descarga de cajones, poner o sacar grampas, estirar laderos a mano, hacer leña, limpieza manual de herramientas, etc.

Peón especializado Grado 1

Se requieren habilidades e idoneidad específicas con algún grado de especialización para el cumplimiento de la tarea comprobada con experiencia o prueba de su idoneidad en el establecimiento. No será necesaria una supervisión constante. No tendrá personal a su cargo, siendo responsable únicamente de las tareas que realiza. Sus tareas son: deshoje manual, sacar feminelas, limpieza de troncos, cosecha porta injertos, estirar alambres con máquina, hacer riendas y poner perchas, enderezar y poner cangas, reposición de plantas, reposición de mimbres, colocación de *nylon premium*, cocinar, atar, limpieza de cordones, etc. Manejar tractores con funciones simples como remolque de zorras y tanques.

Peón especializado Grado 2

Es quien requiere mayor conocimiento e idoneidad especializada. Posee un grado de responsabilidad y autonomía, dado que su buen desempeño tiene una influencia directa sobre futuros procesos de producción. Es supervisado en menor medida y no tiene personal a su cargo. Sus tareas son: desbrote, contar racimos, poda, despunte con máquina, raleo, pasar bordeadora, jardín, trabajos con tractor con todo tipo de equipos y herramientas complementarias, manejo y aplicación de agroquímicos, censo de viñedo, contar plantas utupiosis, plantación, medir y marcar, hacer calicatas, manejo de balanza, alambrador, etc.

Supervisor de área

Es encargado de área específica con personal a cargo; ejerce supervisión directa para conducir operaciones o actividades desempeñadas por un conjunto de operarios. Requiere condiciones apropiadas para dirección y evaluación del personal, así como certificación curricular formal o idoneidad según la actividad que se trate. Es responsable del funcionamiento de su área y de las correspondientes herramientas. Recibe instrucciones generales. Delega y controla tareas.

4) CRIADEROS DE SUINOS

Las categorías para este subgrupo están descriptas en el Acuerdo de 9/10/2008, recogido por Decreto N.º 824/008, en el cual también se establecieron criterios.

CRITERIOS

Las categorías laborales se definen de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) los trabajadores deberán ser ubicados en categorías que respondan al nivel de especialización tomando en cuenta su conocimiento o idoneidad, el grado de responsabilidad requerido para la función, el grado de supervisión necesario así como la educación mínima exigible para poder desempeñar la función.
- b) La educación formal no será un aspecto excluyente para determinadas categorías donde en la realidad existen trabajadores que sin haber recibido educación formal cuentan con la suficiente experiencia para realizar determinadas tareas.

* El nivel de conocimiento o idoneidad del trabajador se evaluará sobre la base de certificados de cursos realizados y aprobados, o recurriendo a la historia laboral, opinión de otros empleadores o una evaluación que realice el empleador.

* Se define una categoría de «aprendiz» que se refiere a personal sin experiencia que recibirá capacitación y tendrá duración limitada.

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Peón común

Realiza actividades manuales continuas o alternadas simples, con o sin herramientas y equipos simples, no requieren conocimientos ni habilidades especializadas, ni manejo de maquinaria. Recibe instrucciones precisas, no tiene personal a cargo y su tarea es supervisada.

Ejemplos: control de hormigas; carga, descarga y acarreo de ración; limpieza de viviendas, talleres, galpones y demás locales; limpieza de porquerizas; limpieza de cortinas rompevientos; ayudantes en talleres, cocina, chiqueros y galpones; vigilantes; etc.

Especializado Grado 1

Se requieren habilidades e idoneidad específicas con algún grado de especialización para el cumplimiento de la tarea comprobada con experiencia o a través de prueba de su idoneidad en el establecimiento.

Requiere supervisión menor. Podrá tener personal a cargo siempre que esta tarea no requiera mayor responsabilidad que la de instruir en funciones inherentes a la categoría de peón común y controlar el efectivo cumplimiento de tareas efectuadas por estos («peón puntero»). Por orden del supervisor a cargo podrá realizar tareas diversas para las cuales esté calificado.

Ejemplos: detección de problemas sanitarios, castraciones, seguimiento de las diferentes etapas del desarrollo de los animales; sereno (con responsabilidades adicionales a la mera vigilancia para evitar robos), cocinero con hasta 2 ayudantes a cargo; encargado de grupo de peones comunes; inspector de limpieza; racionamiento, mantenimiento de camas y bebederos; administrativo; porteros; etc.

Especializado Grado 2

Se requiere conocimiento o idoneidad especializadas o polifuncionalidad con responsabilidades relevantes con o sin personal a cargo. Requiere supervisión menor. Por orden del supervisor a cargo podrá realizar tareas diversas para las cuales está calificado.

Ejemplos: preparador y fraccionamiento de productos sanitarios; choferes de autoelevadores; tractorista polifuncional (todo tipo de equipos y herramientas complementarias), con conocimiento en preparación de suelos, cura, herbicida, etc., con responsabilidad en el mantenimiento y regulación de la maquinaria así como responsabilidad en la seguridad del personal que lo asista; cocinero con más de 2 ayudantes a cargo y responsabilidades sobre confección de menú, compra de insumos, etc.; administrativo calificado; etc. Vacunación manual y con máquina, marcado de orejas, dosificación de productos, responsable por mantenimiento de camas, bebederos, comederos y temperatura.

Especializado Grado 3

Encargado de área específica con personal a cargo, ejerce supervisión directa para conducir operaciones o actividades desempeñadas por un conjunto de operarios (peones comunes y especializados). Requiere condiciones apropiadas para dirección y evaluación del personal. Recibe instrucciones generales.

Encargado de área específica, con o sin personal a cargo, con responsabilidades de conducción de procesos y programas; mantenimiento, reparación, instalación, fabricación según el caso.

Requiere certificación curricular formal o idoneidad según la actividad que se trate. Recibe instrucciones generales.

Ejemplos: destetes, descarte de animales del rodeo, manejo reproductivo; mecánicos calificados; electricistas calificados; herreros calificados; albañiles calificados; carpinteros calificados; administrativo calificado encargado de sección con personal a cargo; choferes de vehículos pesados y equipo vial con responsabilidad en mantenimiento y regulación de la maquinaria así como responsabilidad en la seguridad del personal que lo asista.

Especializado Grado 4

Especializados con máximo nivel de responsabilidad en la categoría.

Requiere certificación curricular formal o idoneidad según la actividad que se trate.

Ejemplos:

a) encargado de área administrativa con personal a cargo.

b) Encargado de programa de seguridad e higiene ocupacional.

c) Asistentes técnicos: incluye a personal para desempeñar funciones particularmente especializadas, responsabilidades veterinarias, selección genética, rutinas de regulación de equipamiento o maquinaria compleja, control, registro y seguimiento de planillas

de registro, de monitoreos o procesos, elaboración de informes, orientación técnica a personal de otras categorías. Con o sin personal ayudante a cargo. Requiere segundo ciclo de enseñanza secundaria como mínimo exigible, con estudios adicionales o idóneos en actividades técnicas específicas y especializadas, conocimientos básicos para manejo de *software* utilitario o específico para la función bajo su responsabilidad. Responden jerárquicamente a profesionales universitarios, gerentes, capataz general o directamente al propietario o administrador.

Capataz general o encargado general

Responsable de varias áreas específicas, no necesariamente técnicas, pero que implican dirección de encargados de áreas específicas y supervisión de personal. Dominio, coordinación y control de procesos concatenados imprescindibles al buen resultado del conjunto de operaciones bajo su responsabilidad. Coordina, instruye y evalúa al personal bajo su mando, coordina con encargados de áreas los enlaces de procesos, puntos críticos de control (que hacen a los sistemas de calidad de procesos, productos o inocuidad de los productos) y condiciones de seguridad.

Educación mínima equivalente a secundaria básica o egresado de UTU/similar o experiencia que demuestre su idoneidad.

Responde jerárquicamente a gerentes o directamente al propietario o administrador sin desmedro de recibir instrucciones técnicas profesionales cuando así lo ha dispuesto su superior jerárquico.

5) APICULTURA

Para este subgrupo, las categorías están descriptas en el Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 9/10/2008, recogido por Decreto N.º 824/008, en el cual también se establecieron criterios.

CRITERIOS

Las categorías laborales se definen de acuerdo a los siguientes criterios:

a) los trabajadores deberán ser ubicados en categorías que respondan al nivel de especialización tomando en cuenta su conocimiento o idoneidad, el grado de responsabilidad requerido para la función, el grado de supervisión necesario así como la educación mínima exigible para poder desempeñar la función.

b) La educación formal no será un aspecto excluyente para determinadas categorías donde en la realidad existen trabajadores que sin haber recibido educación formal cuentan con la suficiente experiencia para realizar determinadas tareas.

* El nivel de conocimiento o idoneidad del trabajador se evaluará sobre la base de certificados de cursos realizados y aprobados, o recurriendo a la historia laboral, opinión de otros empleadores o una evaluación que realice el empleador.

* Se define una categoría de «aprendiz» que refiere a personal sin experiencia que recibirá capacitación y tendrá duración limitada.

DESCRIPCIÓN DE CATEGORÍAS

Peón común

Realiza actividades manuales continuas o alternadas simples, con o sin herramientas y equipos simples, no requiere conocimientos ni habilidades especializadas, ni manejo de maquinaria. Recibe instrucciones precisas, no tiene personal a cargo y su tarea es supervisada.

Ejemplos: control de hormigas y otros; limpieza de viviendas, talleres, galpones y demás locales; ayudantes en talleres, colmenas, salas de extracción, galpones de depósito, cocina; traslado de materiales; vigilantes; etc.

Especializado Grado 1

Se requieren habilidades e idoneidad específicas con algún grado de especialización para el cumplimiento de la tarea comprobada con experiencia o prueba de su idoneidad en el establecimiento. Requiere supervisión menor. Podrá tener personal a cargo siempre que esta tarea no requiera mayor responsabilidad que la de instruir en funciones inherentes a la categoría de peón común y controlar el efectivo cumplimiento de tareas efectuadas por estos («peón puntero»). Por orden del supervisor a cargo podrá realizar tareas diversas para las cuales esté calificado.

Ejemplos: manejo y traslado de colmenas: producción de núcleos y de reinas, alimentación, detección de problemas sanitarios, control y tratamiento, cosecha de miel; aplicación de herbicidas para limpieza (con responsabilidad en el mantenimiento y regulación de la maquinaria así como responsabilidad en la seguridad del personal que lo asista); cocinero con hasta 2 ayudantes a cargo; encargado de grupo de peones comunes; administrativo; porteros; tareas vinculadas al mantenimiento de las colmenas, como carpintería, confección de materiales de madera u hormigón, rasquetado para la extracción de subproductos residuales y clasificación de estos, etc.

Especializado Grado 2

Se requiere conocimiento o idoneidad especializadas o polifuncionalidad con responsabilidades relevantes con o sin personal a cargo. Requiere supervisión menor. Por orden del capataz a cargo podrá realizar tareas diversas para las cuales está calificado.

Ejemplos: choferes de vehículos (autoelevadores para la estiba de tambores de miel, tractorista polifuncional, todo tipo de equipos y herramientas complementarias) con responsabilidad en el mantenimiento y regulación de la maquinaria así como responsabilidad en la seguridad del personal que lo asista. En sala de extracción de miel: manejo de equipo de la sala y su mantenimiento, envasado en tambores, responsable de limpieza e higiene del equipo y del local. Control, registro y seguimiento de planillas de monitoreos o procesos en galpón.

Cocinero con más de 2 ayudantes a cargo y responsabilidades sobre confección de menú, compra de insumos, etc.; administrativo calificado; etc.

Requiere capacitación específica en manejo de plantas de extracción, conocimientos básicos para manejo de *software* utilitario o específico para la función bajo su responsabilidad.

Capataz general o encargado general

Responsable de varias áreas específicas, no necesariamente técnicas, pero que implican dirección y supervisión de personal. Dominio, coordinación y control de procesos concatenados imprescindibles al buen resultado del conjunto de operaciones bajo su responsabilidad. Coordina, instruye y evalúa al personal bajo su mando, los enlaces de procesos, puntos críticos de control (que hacen a los sistemas de calidad de procesos, productos o inocuidad de los productos) y condiciones de seguridad.

Educación mínima equivalente a secundaria básica o egresado de UTU/similar o experiencia que demuestre su idoneidad.

Responde jerárquicamente a gerentes o directamente al propietario o administrador sin desmedro de recibir instrucciones técnicas profesionales cuando así lo ha dispuesto su superior jerárquico.

Ejemplos: encargado de área administrativa con personal a cargo; encargado de programa de seguridad e higiene ocupacional; rutinas de regulación de equipamiento o maquinaria compleja; orientación técnica a personal de otras categorías; etc.

6) CITRUS Y ARÁNDANOS

Se aplica el mismo sistema de categorías que el del Grupo Madre, detallado anteriormente.

III) GRUPO N.º 24

Las categorías están descritas en Acuerdo de Consejo de Salarios de 4 de junio de 2007, recogido por Decreto de 13 de agosto de 2007.

Peón especializado

Vivero: aplicación de funguicidas e insecticidas. Manejo técnico de sistemas de riego: preparación del riego y dosificación del fertirriego. Mantenimiento del sistema de riego (filtros, bombas, aspersores, etc.). Control de temperatura y humedad del vivero. Implantación del monte: medición de rodales con GPS o similar. Poda: poda, selección y marcación de árboles. Aprovechamiento forestal: descortezado manual; medición de apilado.

Administrativo

Tareas administrativas.

Capataz

Conducción del trabajo de cuadrillas.

Maquinista I

Tractorista, ayudante de mecánico (mantenimiento en general), manejo de moto desmalezadora manual de disco o estrella, conducción de vehículos de transporte y cargas livianas.

Maquinista especializado

Operador de cosechadora (harvester), operador de autocargadora de trozas (forwarder), operador de motoarrastrador (skidder), operador de feller buncher, operador de bulldozer, mecánico especializado.

Peón común

Vivero: carga y descarga, pintado y llenado de bandejas, siembra, clasificación y repique de plantas, elaboración de sustrato, mantenimiento de cancha. Encendido del sistema de riego. **Clonado de plantas:** cosecha de plantas madres, manipuleo de estaquillas, aplicación de enraizante. **Implantación del monte:** acarreo de plantas, control de hormigas, fertilización, riego, plantación y control de malezas (aplicación manual de herbicidas, sin cálculo de dosis). **Poda:** armado de ramero, conteo de árboles. **Aprovechamiento forestal:** armado de ramero, marcación, medición y conteo de trozas, lingado, engavillado, astillado o rajado y carga de leña. Picanero. **Prevención y combate de incendios:** limpieza

de bosques con herramientas manuales, vigilancia, acarreo de agua, combate de fuego. **General:** sereno, guardabosques, cocinero, ayudante de inventario.

Maquinista II

Motosierrista: operación en apeo, trozado y desramado, mantenimiento de motosierras. Operador de grapos/grúas en carga, descarga y acomodamiento de pilas mediante esta tecnología.

Supervisor

Supervisión del personal operativo, responsabilidad sobre ejecución de planes de calidad, colección y procesamiento primario de información de campo, gestión de *stocks* e insumos.

ANEXO 2

BENEFICIOS ESPECÍFICOS POR RAMA

I) GRUPO N.º 22 (GANADERÍA, AGRICULTURA Y ACTIVIDADES CONEXAS)

o) GRUPO MADRE

SIN CLÁUSULAS

1) PLANTACIONES DE CAÑA DE AZÚCAR⁸⁵

DESTAJO

Se han fijado remuneraciones mínimas no solo para los trabajadores que cobran por hora, sino también para el destajo.

ADELANTOS DE SUELDOS

Todos los trabajadores, cualquiera sea su régimen de cobro, tendrán derecho a percibir un adelanto semanal cuyo monto no podrá ser inferior al 50 % de lo ganado en la semana, ni superior al 70 % de lo generado en dicho período. El adelanto se abonará en un día hábil determinado previamente por cada empresa.

REMUNERACIÓN EN DÍAS DE LLUVIA

En todos los casos en que el trabajo no pueda realizarse por razones no imputables al trabajador, este se hará acreedor al salario que le corresponda de acuerdo a lo determinado en el artículo siguiente, siempre que se encuentre a la orden del empleador en el lugar de trabajo. La permanencia a la orden en el establecimiento implica la obligación de realizar tareas diversas a las habituales si le es solicitado, siempre que sea posible y no implique un trabajo especializado, incluyendo a todos los trabajadores. Los establecimientos deben disponer de recintos para la estadía de los trabajadores a la orden en los días de lluvia, según lo dispuesto por el Decreto 321/2009.

REMUNERACIÓN A LA ORDEN

La remuneración del trabajador que se encuentre a la orden será la siguiente:

- a) si estuviera remunerado mediante sueldo jornal diario o jornal hora, la paga será la convenida para la labor normal de la categoría;
- b) si estuviera remunerado mediante destajo, percibirá el jornal diario establecido para el peón de la actividad cañera;
- c) si solo una parte de la jornada estuviera a la orden, percibirá el salario del peón por las horas que estuvo a la orden. A estos efectos el empleador deberá emitir un comprobante por presentismo.

BONIFICACIÓN POR TRABAJOS CON HERBICIDAS, INSECTICIDAS, FERTILIZANTES Y FUNGICIDAS

Cuando el trabajador desarrolle tareas de aplicación de herbicidas o fertilizantes se incrementarán las retribuciones en un 10 % sobre el salario que esté percibiendo en ese momento; y un incremento del 20 % aquellos que realicen tareas de aplicar insecticidas o fungicidas; estos incrementos serán exclusivamente durante el lapso en que realicen las tareas establecidas.

⁸⁵ Los beneficios están establecidos actualmente en el Acuerdo de Consejo de Salarios de 11 de mayo de 2017, pero hay versiones en acuerdos anteriores.

FERIADOS TRABAJADORES POR HORA

En los feriados no laborables, si el trabajador no trabaja, percibirá su jornal habitual y, en caso de trabajar, percibirá además como feriado el importe generado ese día.

FERIADOS PARA DESTAJISTAS

En los feriados no laborables, el trabajador destajista percibirá el promedio de lo ganado en la quincena anterior. En caso de que trabaje, percibirá, además, el promedio de lo ganado en la quincena anterior.

ROPA DE TRABAJO E IMPLEMENTOS

Los empleadores suministrarán a los trabajadores los implementos necesarios para realizar su tarea en forma segura y eficiente, en el marco de lo establecido en el Decreto 321/009.

Las empresas deberán otorgar previo al comienzo de la zafra o al inicio de la relación laboral (en caso de trabajadores permanentes) un equipo de lluvia (botas, pantalón, campera), dos pantalones, una campera y dos camisas o remeras aptas para el correcto desempeño de la tarea y un par de zapatos aptos. El plazo mínimo para la entrega del 2.º equipo (un pantalón y una camisa) será de 90 jornales contados a partir del inicio de la zafra. Estos elementos son personales y de uso exclusivo del trabajador y es obligación de los trabajadores su utilización. Los trabajadores que realicen tareas de corte de caña de azúcar, además, recibirán: 1) guantes; 2) cortador; 3) despuntador o facón; 4) lima o en su defecto se pondrá una piedra de afilar mecánica ubicada en la zona de corte de caña; 5) sombrero o similar con cubre nuca. 6) faja preventiva para aquellos trabajadores que cuenten con certificación médica.

Al entregar estos implementos a los trabajadores, estos deben ser notificados por escrito del costo de cada uno de ellos, ya que si al finalizar la tarea no son devueltos por el trabajador, le será descontado el valor de cada implemento de sus haberes a cobrar.

Los trabajadores están obligados a usar los elementos de protección o de lo contrario serán pasibles de sanciones como: 1) observación; 2) amonestación por escrito; 3) suspensión por un término de hasta 15 días sin goce de sueldo; 4) despido.

Graперos y rejuntadores: cuando la tarea de cargada de caña se realice bajo lluvia, estos deberán disponer de la ropa adecuada, o sea equipos apropiados para lluvia.

TRANSPORTE DEL PERSONAL

Los vehículos utilizados para el traslado del personal hasta o dentro del establecimiento deberán ser cerrados, tener asientos, luz interior y escaleras y, en general, deben cumplir con todos los requisitos establecidos en el Decreto 321/2009 y demás normativa vigente en la materia. Los vehículos de transporte del personal no podrán ser los mismos que se utilizan para el transporte de caña, salvo defectos mecánicos accidentales.

TRANSPORTE DE COMÚN ACUERDO

Los trabajadores podrán acordar con la empresa para concurrir al lugar de trabajo transportados por vehículos pertenecientes o contratados por esta. Si la empresa se hace cargo del transporte, deberá informar previamente a los trabajadores los lugares en que serán recogidos y a qué hora. Serán recogidos con una antelación no superior a una hora con relación a la hora de dar comienzo al trabajo. La locomoción debe estar disponible no más allá de 15 minutos luego de finalizado el horario de trabajo. La empresa debe cumplir con los horarios que ella informa, salvo accidentes imprevistos.

BONIFICACIÓN 5 %

Se establece que si el trabajador finaliza cumpliendo sus tareas en una empresa o no lo hace por razones ajenas a él, percibirá una bonificación del 5 % calculada sobre la totalidad de lo generado durante la zafra. En los casos en que las mujeres se desempeñen en la tarea de corte de caña, se hará un reconocimiento de género por el cual se abonará una bonificación de 8 % en lugar de 5 %. El patrón entregará al trabajador/a una constancia de lo cortado por este al fin de la relación laboral.

FRUTAS Y VERDURAS Y AZÚCAR A FIN DE ZAFRA

Los trabajadores percibirán un monto por concepto de frutas y verduras. Los destajistas hombres que hagan un mínimo de 68 toneladas por mes (un mínimo de 2,6 toneladas por día trabajado, excluyendo días de lluvia o enfermedad), \$ 884,16 por mes, a partir del 1 de enero de 2017 y 20 kilogramos de azúcar si trabajan toda la zafra en la misma empresa. Para las destajistas mujeres el parámetro será el siguiente: un mínimo de 45 toneladas por mes o 1,8 toneladas diarias. En caso de que el trabajador/a no alcance el mínimo establecido para el pago de frutas y verduras, dicho rubro se prorrateará proporcionalmente a la cantidad de caña cortada, a \$ 13,01 para el hombre y \$ 19,65 para la mujer. Dichos montos se ajustarán por IPC y correctivo según lo establecido en el presente acuerdo.

ADELANTO DE INICIO DE ZAFRA

APCANU se compromete a realizar todas las gestiones necesarias ante ALUR S. A. a los efectos de efectivizar un adelanto de inicio de zafra equivalente a la suma de \$ 4200. Para los años 2018 y 2019, dicho monto se ajustará por los mismos porcentajes previstos para los salariales. Se labrará un registro de trabajadores a los efectos de que cada trabajador lo perciba una sola vez por zafra.

APLICACIÓN DE AGROQUÍMICOS

Los patronos suministrarán a los trabajadores equipos adecuados para la aplicación de herbicidas, insecticidas, fertilizantes y fungicidas: botas, guantes, máscaras y demás, según lo establecido en el Decreto 321/2009. Los trabajadores, cuando realicen este tipo de trabajo, tendrán treinta minutos dentro de su horario para higienizarse y para limpiar los equipos.

DISTANCIA ENTRE LOS SURCOS

En relación a la distancia entre los surcos, las partes acuerdan que aquellos surcos que se planten a una distancia menor de 1,20 metros entre uno y otro, abonarán \$ 23,59 extras por cada tonelada cortada. No pagarán esta compensación aquellos productores cuyos surcos estén a una distancia menor a 1,20 metros que dejen un surco libre cada mil metros o aproximadamente dos luchas.

2) PLANTACIONES DE ARROZ

Jornada interrumpida

Cuando la jornada deba interrumpirse por razones ajenas al trabajador, el empleador deberá abonar la jornada completa⁸⁶.

Canasta

Se entregará una canasta mensual compuesta por 5 kg de arroz, 5 kg de fideos y 5 l de aceite. No se deberá entregar esta canasta con el pago de los haberes correspondientes a los meses de octubre, noviembre, marzo y abril de cada año⁸⁷.

Antigüedad

1 % del salario desde el tercer año en la empresa, aumentándose en un 1% más por cada año, con un máximo de un 5 % en total⁸⁸.

Alimentación y vivienda

Se estableció que el ficto se debe abonar íntegro aun cuando el empleador suministre alguna de las prestaciones en especie (o sea, brinde la vivienda o la alimentación). Asimismo, se estableció que el ficto por alimentación y vivienda sí se computa para el cálculo de las horas extras⁸⁹.

⁸⁶ Acta de Consejo de Salarios de 28/3/06, recogida por Decreto N.º 178/006, Acuerdo de Consejo de Salarios de 26/6/2007, recogido por Decreto de 17/9/2007, y Acta de Consejo de Salarios de 22 de abril de 2014.

⁸⁷ Ídem.

⁸⁸ Acuerdo de Consejo de Salarios 24/10/2008, recogido por Decreto de 22/12/2008 y Acta de Consejo de Salarios de 22/4/2014.

⁸⁹ Acuerdo de Consejo de Salarios de 24/10/2008, recogido por Decreto de 22/12/2008.

Transporte

El personal general de las arroceras, cuando tenga que recorrer una distancia superior a 1.500 metros hasta el lugar en que tomará el trabajo, deberá tener transporte gratuito de la empresa. Lo mismo cuando deja el trabajo por haber terminado su jornada laboral. Esta disposición rige exclusivamente dentro de los límites de los establecimientos y para el personal en servicio⁹⁰.

3) TAMBOS

Nocturnidad

Recargo del 20 % para el trabajo realizado entre las 22 y las 5 horas⁹¹.

II) GRUPO 23

o) GRUPO MADRE

CÓMPUTO DEL FICTO ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA PARA EL CÁLCULO DE LAS HORAS EXTRAS

A partir del 1.º de enero de 2014, el ficto de vivienda y alimentación se computará para el cálculo de las horas extras⁹²

NO FRACCIONAMIENTO DEL FICTO ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA POR HORAS

Se establece que el ficto por alimentación y vivienda no podrá ser fraccionado en horas, por lo que se deberá abonar la totalidad del ficto independientemente de las horas trabajadas. Lo expresado es sin perjuicio de lo acordado el 6/12/2013 respecto del cómputo del ficto para el cálculo de las horas extras⁹³.

ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

El recibo salarial acredita en forma suficiente las competencias del trabajador frente a cualquier empresa del sector productivo, hasta dos años después de emitido. Solo podrá apartarse de esta regla el empleador que evalúe las competencias a través de informes técnicos de UTU o UDELAR⁹⁴.

NOCTURNIDAD

A partir del 1 de enero de 2014, cuando se desarrollen actividades entre la hora 22 y la hora 6 del día siguiente, el valor de las horas de trabajo en dicho horario se abonarán con un incremento del 20 % por concepto de prima por nocturnidad⁹⁵.

1) FRUTICULTURA (EXCLUIDOS CITRUS Y ARÁNDANOS)

Tiene los mismos beneficios que el Grupo Madre.

2) CRIADEROS DE AVES

Tiene los mismos beneficios que el Grupo Madre y, además, los siguientes:

Feriado pago

28 de octubre, feriado pago no laborable⁹⁶.

⁹⁰ Art. 6 Ley N.º 9.991.

⁹¹ Art. 4 Ley N.º 13.130.

⁹² Acuerdo de 6/12/2013, ratificado por Acuerdo de 22/6/20.

⁹³ Acuerdo de 12/12/2013, ratificado por Acuerdo de 22/6/2016.

⁹⁴ Acuerdo de 6/12/2013, ratificado por Acuerdo de 22/6/2016.

⁹⁵ Acuerdo de 6/12/2013, ratificado por Acuerdo de 22/6/2016.

⁹⁶ Acuerdo del 10/5/2011 y acuerdo de 12 de diciembre de 2013.

Ropa de trabajo

Los criaderos de aves entregarán (sin costo) a sus trabajadores dos equipos de ropa de trabajo al año, conformados por: 2 pantalones, 2 camisas y un par de zapatos o botas, según la necesidad. Se exhorta a los trabajadores al uso de dichos equipos, así como al uso de todo implemento necesario para la seguridad e higiene laboral⁹⁷.

3) VIÑEDOS:

Tiene los mismos beneficios que el Grupo Madre y, además, los siguientes:

ANTIGÜEDAD

Por concepto de Prima por Antigüedad se abonará un 4 % sobre la remuneración nominal del trabajador al cumplir 5 años desde el ingreso a la empresa, agregándose un 1 % adicional por cada dos años siguientes cumplidos de antigüedad dentro de la empresa.

Se abonará esta compensación a todos los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio cuenten con 5 o más años de antigüedad⁹⁸.

PRESENTISMO

Por concepto de presentismo las empresas abonarán una partida de 4,33 % sobre la retribución nominal del trabajador, a aquellos que no registren inasistencias por ningún concepto, excluyéndose únicamente los paros nacionales decretados por la FOEB o el PIT-CNT.

A los efectos de determinar si nace el derecho al cobro de este presentismo, se tomarán en cuenta las inasistencias registradas en cada semana de trabajo⁹⁹.

En cuanto a los beneficios de antigüedad y presentismo establecidos en convenio del 29/04/2011, se acuerda que siguen vigentes y tienen carácter permanente en tanto no sean modificados expresamente en futuros convenios.

En particular para el caso del presentismo se aclara que a partir del 10 de octubre de 2014 será de carácter mensual. Asimismo, corresponde aclarar que este beneficio no se perderá por inasistencias vinculadas a las siguientes causales enumeradas taxativamente:

- a) feriados pagos comprendidos en el mes considerado;
- b) enfermedades debidamente certificadas (BPS y/o BSE);
- c) licencia anual reglamentaria;
- d) licencias especiales (Leyes 18.345 y 18.458);
- e) comparecencia al Consejo de Salarios del Grupo 23;
- f) licencia sindical;
- g) medidas gremiales de carácter general convocadas por el PIT-CNT, la UNATRA o FOEB (en estos casos se aplica la Ley 19.051: descuento proporcional)¹⁰⁰.

4) CRIADEROS DE SUINOS

Tiene los mismos beneficios que el Grupo Madre.

5) APICULTURA

Tiene los mismos beneficios que el Grupo Madre.

⁹⁷ Acuerdo de 6 de diciembre de 2013.

⁹⁸ Art. 3 Acuerdo de 29/04/2011.

⁹⁹ Art. 4 Acuerdo de 29/04/2011.

¹⁰⁰ Art. 2 Acuerdo de 21/10/2014.

6) CITRUS Y ARÁNDANOS:

Tiene los mismos beneficios que el Grupo Madre y, además, los siguientes¹⁰¹:

Presentismo

Se abonará un presentismo equivalente al 5 % de la totalidad de los haberes percibidos por el trabajador (exceptuando aguinaldo y salario vacacional) y que se abonará por jornal, por quincena o por mes, según la forma de remuneración del trabajador en cuestión. Este beneficio se abonará cuando el trabajador haya registrado un 100 % de asistencia en la semana, quincena o mes, según corresponda a su forma de remuneración. No se perderá el presentismo únicamente cuando las inasistencias obedezcan a 1) licencia anual reglamentaria y licencias especiales, incluida la licencia sindical; 2) análisis de papanicolau o mamografía; 3) donación de sangre; 4) amparo en BSE; 5) citaciones judiciales en calidad de testigo; 6) examen de próstata, según lo pactado en la cláusula octava del presente acuerdo.

En los casos en que las empresas abonen un presentismo más beneficioso que el establecido en este acuerdo, se mantendrá el más favorable al trabajador.

Derecho de preferencia

Los trabajadores que se hayan desempeñado en una zafra tendrán prioridad en la contratación por parte de la misma empresa, a los efectos de trabajar en la zafra siguiente dentro de la misma categoría, siempre que el trabajador no registre sanciones de ningún tipo ni bajo rendimiento, considerando las necesidades productivas y de contratación de personal de cada empresa según la época del año.

Compensación por suspensión de la jornada

Una vez iniciada la jornada laboral y el trabajo efectivo, en caso de que por decisión de la empresa se impida o suspenda la tarea, o no pudiera trabajar o trabajara parcialmente, el trabajador cobrará un mínimo de cuatro horas normales (de su categoría habitual) si el corte se verifica antes de cumplidas las cuatro horas de trabajo, más el ficto por alimentación y vivienda.

Examen de próstata

Todo trabajador mayor a los 40 años cumplidos de edad tendrá derecho a un día de licencia anual pago, a los efectos de realizarse el examen de próstata, debiendo presentar la constancia correspondiente ante la empresa.

III) GRUPO N.º 24 (FORESTACIÓN)¹⁰²

COMPOSICIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Los salarios mínimos podrán integrarse con partidas fijas o variables (incentivos por productividad o rendimiento, comisiones, destajo, etc.). Asimismo, podrán integrar los salarios mínimos las partidas establecidas por el art. 167 de la Ley 16.713.

Los trabajadores podrán recibir remuneraciones a destajo, las que por su naturaleza son esencialmente variables en más o en menos, pero en ningún caso podrán percibir una remuneración inferior al equivalente a los salarios mínimos establecidos, atendiendo al total de las jornadas trabajadas en el mes, o su proporción.

¹⁰¹ Beneficios todos establecidos inicialmente en Acuerdo de 23/12/2013 y reincorporados en el Acuerdo de 27/6/2016.

¹⁰² Condiciones establecidas en el Acuerdo de Consejo de Salarios de 7 de junio de 2016, aunque en general tienen su fuente originaria en acuerdos de años anteriores.

Uso de motosierra propia del trabajador

Aquellos trabajadores que con el consentimiento del empleador utilicen su propia motosierra percibirán una compensación, por concepto de reintegro por el uso y desgaste de esta, equivalente a \$ 249 pesos uruguayos (doscientos cuarenta y nueve) por cada día efectivamente trabajado con dicha máquina, suma que se incrementará conforme al IPC pasado, en las oportunidades de los ajustes salariales previstos en este acuerdo.

Así mismo se acuerda que en esos casos las empresas deberán proporcionar el combustible y el aceite necesarios para el funcionamiento de la motosierra.

Ropa de trabajo

Las empresas proporcionarán, dentro de un plazo máximo de diez días hábiles a partir de su ingreso, sin cargo y en carácter de préstamo, ropa de trabajo a sus operarios dos veces al año. En tal sentido, entregarán un pantalón y una camisa antes del inicio del verano, y un pantalón y una camisa de abrigo antes del inicio del invierno.

Cesará la referida calificación de «préstamo» cuando el trabajador adquiriera una antigüedad mayor a los 50 jornales efectivamente trabajados.

Licencia especial para exámenes ginecológicos

Las trabajadoras que se realicen el examen del Papanicolau y el de mamografía tendrán derecho a un día anual de licencia paga adicional al previsto legalmente, si presentan certificación médica que indique la necesidad de reiterarlos o que acredite que no es posible efectuar ambos exámenes el mismo día.

Día del trabajador forestal

El día 24 de diciembre se celebrará el Día del Trabajador Forestal, que tendrá el carácter de feriado pago no laborable para los trabajadores de las empresas del sector de actividad y se le aplicará el régimen del art. 18 de la Ley 12.590. Se exceptúa este beneficio del régimen de vencimiento establecido por la cláusula segunda del presente Acuerdo y, en consecuencia, vencido este, el beneficio mantendrá su vigencia hasta la celebración de un nuevo acuerdo.

Carné de salud

El costo del carné de salud reglamentario, con dos años de vigencia, será de cargo de las empresas. No le será permitido el ingreso al trabajo al trabajador que no tenga vigente su carné de salud luego de haber sido intimado y que se le conceda un plazo mínimo de diez días hábiles para obtenerlo.

Días de lluvia

Si el trabajador se presentara en su lugar de trabajo, no pudiera trabajar o trabajara parcialmente, en ambos casos por lluvia que por decisión de la empresa impida o suspenda la tarea, cobrará un mínimo de cuatro horas normales si el corte se verifica antes de su descanso intermedio, o jornada normal completa si el corte se produce después de dicho descanso.

Compensación por tareas nocturnas

Los salarios se incrementarán en un 20 % cuando la actividad sea nocturna, entendiéndose por tal la comprendida total o parcialmente entre la hora 22 y la hora 6 del día siguiente.

En los casos en que el operario del turno nocturno fijo sea trasladado al turno diario, por decisión de la empresa, y siempre que haya trabajado en el turno de la noche más de 240 jornadas en el último año móvil, tendrá derecho a que se le mantenga la bonificación del 20 % por 60 días corridos.

Cómputo del salario vacacional en cálculo del aguinaldo

Se computará el salario vacacional para el cálculo del sueldo anual complementario.

FRACCIONAMIENTO DE LICENCIAS Y CÓMPUTO DE FERIADOS

La licencia anual de cada trabajador podrá fraccionarse en dos períodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a 10 (diez) días continuos, y se podrán computar los días feriados laborables, incluso los de Carnaval y Semana Santa o Turismo.

Lo dispuesto precedentemente no impide que la licencia anual pueda gozarse en un solo período, teniendo prioridad esta modalidad si el trabajador así lo solicita y la empresa pueda aceptarlo en función de sus necesidades laborales y productivas.

LIBRO DE REGISTRO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Existirá en cada empresa un libro en el cual constarán detalladamente todas las observaciones realizadas por el o los técnicos prevencionistas, delegado de salud y seguridad, o por supervisores y personal especializado de la empresa.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Existirá en cada empresa un ámbito de cooperación para el seguimiento del cumplimiento de las condiciones del Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, integrado en forma bipartita. En caso de existir diferencias relacionadas con la aplicación de normas o prácticas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, se deberá consultar preceptivamente a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social o BSE, sin perjuicio de la competencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

VIGENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Los beneficios regirán a partir de la entrada en vigencia del presente acuerdo; no corresponde en ningún caso su liquidación retroactiva, con la salvedad de lo previsto en el capítulo II del presente.

Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección o que ganen más de 75.000 pesos nominales no están comprendidos en el presente convenio.

ANEXO 3

LICENCIA SINDICAL

I) GRUPO N.º 22

o) GRUPO MADRE

1. Son beneficiarios de un tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical los delegados de empresa y delegados nacionales, que tendrán derecho a gozar de una licencia sindical remunerada de media hora mensual por cada trabajador ocupado en la empresa, con un tope máximo de 250 horas mensuales y con un tope individual de 100 horas mensuales.
2. El régimen anterior se aplicará en empresas con 5 o más trabajadores, con un tope mínimo de 8 horas mensuales.
3. Para las empresas con menos de 5 trabajadores, el tiempo de licencia será acordado entre las partes; en caso de que ello no fuera posible, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión al Consejo de Salario del Grupo 22.
4. Cuando se trate de delegados a los Consejos de Salarios se aplicará, con independencia de las horas de licencia sindical pactadas en este acuerdo, el Decreto N.º 498/985 de 18 de setiembre de 1985 y Resolución del MTSS de fecha 28/07/1986. Los delegados deben presentar la constancia respectiva emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
5. Las horas de licencia sindical que, en virtud de la posible zafralidad del trabajo, serán acumulables en trimestres móviles, caducando en el caso de no ser usadas dentro de ese período.
6. Con respecto de los delegados nacionales, estos tendrán derecho a 10 horas por mes por cada delegado (aparte de las horas de los delegados de empresa) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 3 delegados nacionales.
7. Previo al goce de la licencia por actividad sindical o en caso de concurrencia a las reuniones de los Consejos de Salarios, los delegados deberán comunicar, formalmente y con una antelación de 48 horas, a la empresa dicha circunstancia. Dicho plazo podrá reducirse en consideración a situaciones excepcionales que así lo justifiquen, lo que deberá ser realizado por la organización sindical a la cual pertenecen el o los delegados, dentro de un plazo que no podrá exceder las 48 horas.
8. El uso de la licencia sindical no podrá entorpecer el proceso productivo de las empresas. A dichos efectos se debe coordinar entre el o los delegados de la empresa y esta, aquellas tareas que sean imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo quede cubierto por un trabajador idóneo. En los casos en que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento de la empresa, esta no podrá quedar sin ser cubierta por el personal idóneo al cumplimiento de dichas tareas.
9. Bajo ningún concepto la empresa podrá negar la licencia sindical, siempre y cuando haya mediado el aviso previo previsto en el numeral 5.º; así como tampoco podrá negarse la licencia cuando se trate de delegados a los Consejos de Salarios¹⁰³.

103_Art. 6 del Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 3 de mayo de 2011.

1) PLANTACIONES DE CAÑA DE AZÚCAR

- 1) Las empresas otorgarán el equivalente a media hora mensual de licencia sindical remunerada por cada trabajador dependiente ocupado en la empresa, con un máximo de 200 horas y un mínimo de 8 horas mensuales, no acumulables mensualmente.
- 2) El sindicato UTAA o el delegado sindical deben comunicar por medio fehaciente y con, al menos, 24 horas de anticipación (salvo casos de fuerza mayor) a la empresa en que se desempeñe el trabajador que hará uso de la licencia sindical: los nombres de las personas designadas en cada oportunidad para hacer uso de la licencia sindical y el momento en que harán uso de esta.
- 3) A posteriori deberá exhibirse a la empresa el comprobante¹⁰⁴.

2) PLANTACIONES DE ARROZ

- 1) 8 horas de licencia al mes en las empresas que cuenten con hasta 6 trabajadores.
- 2) 12 horas de licencia al mes en las empresas que posean entre 7 y 20 trabajadores.
- 3) 18 horas de licencia sindical al mes en las empresas que posean entre 21 y 36 trabajadores.
- 4) Las empresas que tengan más de 36 trabajadores otorgarán el equivalente a media hora de licencia sindical¹⁰⁵.

3) AGRICULTURA DE SECANO

Misma licencia sindical que el Grupo Madre.

4) TAMBOS

Misma licencia sindical que el Grupo Madre.

II) GRUPO 23

Todos los sectores del Grupo N.º 23 tienen la misma licencia sindical, establecida en el Acuerdo de 6/12/2013, que es la siguiente:

en las empresas rurales donde exista organización sindical, el o los delegados en su conjunto tendrán derecho a una licencia sindical anual, con eventuales saldos no acumulativos para el siguiente año, que se calculará de la siguiente forma:

- a) empresas con más de 200 trabajadores: 54 días anuales o su equivalente en horas.
 - b) Empresas con más de 100 trabajadores: 36 días anuales o su equivalente en horas.
 - c) Entre 50 y 100 trabajadores: 24 días anuales o su equivalente en horas.
 - d) Entre 25 y 50 trabajadores: 12 días anuales o su equivalente en horas.
 - e) Menos de 25 trabajadores: 3,6 horas anuales por trabajador con un mínimo de 38,4 horas anuales.
- En todos los casos, si el trabajador percibe remuneración variable, también debe ser incluida en el pago de la licencia.

¹⁰⁴ Art. 43 del Acta de 11/5/2017. También hay versiones de este beneficio en acuerdos anteriores.

¹⁰⁵ Art. 1 del Acuerdo de 22 de abril de 2014. También en Acta de 21 de abril de 2009.

III) GRUPO 24¹⁰⁶

ACTIVIDAD Y LICENCIA SINDICAL

1. Las empresas comprendidas en el presente grupo de los Consejos de Salarios están obligadas:

a) a facilitar la colocación de avisos o carteleras sindicales en lugar adecuado, fijados de común acuerdo con la dirección de la empresa y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

Asimismo, permitirán a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre del SOIMA que distribuyan boletines, folletos, publicaciones u otros documentos del Sindicato entre los trabajadores de la empresa. Los avisos y documentos a que se hace referencia deberán relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

b) Siempre que medie consentimiento previo y por escrito del trabajador, las empresas practicarán el descuento por planilla de la cuota sindical, y mensualmente lo verterán al SOIMA, en la forma que este indique, de acuerdo con la normativa vigente.

2. Se reglamenta la licencia sindical para el grupo en los siguientes términos:

A) horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la Ley 17.940 de los delegados de los comités de base. El o los delegados de los comités de base, pertenecientes a las empresas comprendidas en este grupo, tendrán derecho a gozar de 1/2 hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (personal obrero y administrativo) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 250 horas mensuales y con un tope individual de 100 horas mensuales.

Harán uso de dicha licencia los delegados de los comités de base de las empresas según la siguiente escala:

1 – 5 a 30 trabajadores: 1 delegado titular y 2 delegados suplentes.

2 – 31 a 60 trabajadores: 2 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

3 – 61 a 100 trabajadores: 3 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

4 – 101 a 150 trabajadores: 4 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

5 – más de 151 trabajadores: 5 delegados titulares y 4 delegados suplentes.

Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes no son acumulables a las de los meses siguientes.

B) Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la Ley 17.940 de los delegados nacionales.

Los delegados nacionales tendrán derecho a 20 horas por mes no acumulativas por cada delegado (aparte de las horas de los delegados de los comités de base) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 5 delegados nacionales con derecho a este beneficio.

Asimismo, cada uno de estos delegados nacionales tendrá derecho a que la empresa donde trabajan abone dos pasajes por mes ida y vuelta (por una distancia mínima de 400 km).

C) Las horas abonadas como licencia sindical efectivamente utilizada se considerarán como tiempo trabajado a todos los efectos legales pertinentes.

D) Avisos de inasistencia por actividad sindical.

Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el comité de base de la empresa a esta con una antelación no menor a 48 horas previas a su goce y deberán, además, contar con la aprobación escrita y el respaldo de SOIMA. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones excepcionales que así lo justifiquen. El uso de la licencia sindical no deberá entorpecer el proceso productivo de las empresas. A dichos efectos se deberá coordinar entre el comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles, a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un trabajador idóneo. En los casos en que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento de la empresa, esta no podrá quedar sin ser cubierta por el personal idóneo al cumplimiento de dichas tareas.

Aunque la decisión final sobre la autorización corresponderá, como en los demás casos, a la empresa, se podrá prescindir del preaviso referido en casos excepcionales y urgentes que impliquen el ejercicio de la licencia de un dirigente nacional de SOIMA (máximo uno por empresa a estos efectos). Se exceptúa lo previsto en el presente numeral 25.2 literales A,B C y D (licencia sindical) del régimen de vencimiento establecido por la cláusula segunda del presente Acuerdo y, en consecuencia, vencido este, el numeral mencionado mantendrá su vigencia hasta el 31 de marzo de 2019.

DIRECCIÓN NACIONAL DE COORDINACIÓN EN EL INTERIOR

LISTADO DE OFICINAS

OFICINA	DIRECCION	TELEFONO
ARTIGAS	Garzón N° 460	477-22830
ATLÁNTIDA	Avda. Artigas - esq. calle 22	437-23540
BELLA UNIÓN	Avda. Rodó N° 009 esq. Avda. Artigas	477-92248
CANELONES	Treinta y Tres N° 310 - "Planta Alta"	433-22819
CARDONA	Gral. Artigas N° 1278	453-69544
CARMELO	Roosevelt N° 422	454-23418
CASTILLOS	Dr. Ferrer N° 1258	447-58856
CHUY	Avda. Gral. Artigas N° 259	447-42105
CIUDAD DE LA COSTA	Local 207 Shopping Costa Urbana - Km 20,500	268-28650
CIUDAD DEL PLATA	Ruta 1 km. 31.600	234-77466
COLONIA	Washington Barbot N° 181	452-22833
DOLORES	T. Gomensoro y Asencio	453-42154
DURAZNO	Rivera N° 382	436-22825
FLORIDA	Rivera esq. Antonio María Fernández	435-22704
FRAY BENTOS	Herrera N° 1230	456-22432
GUICHON	Orden N° 317 (entre 18 de julio y 25 de agosto)	474-22289
LAS PIEDRAS	Battle y Ordóñez N° 673	236-47715
LASCANO	Misiones y 25 de Agosto	445-69139
LIBERTAD	Wilson Ferreira N° 972 Bis - (Ruta 1 vieja)	434-52571
MALDONADO	18 de Julio y Treinta y Tres	422-25768-44718
MELO	Luis A. de Herrera N° 640	464-22990
MERCEDES	José E. Rodó N° 630	453-22189
MINAS	Franklin D. Roosevelt N° 694	444-23366
NUEVA PALMIRA	Ruta 12 y Fray Bentos (entrada al Puerto)	454-46471
PANDO	18 de Julio N° 1063	229-23334
PASO DE LOS TOROS	18 de Julio y G. Ruiz	466-42546
PAYSANDÚ	Leandro Gómez N° 1285	472-22349
PIRIÁPOLIS	Avda. Francisco Piria esq. Tucumán	443-22458
RÍO BRANCO	10 de Junio N° 384	467-56185
RIVERA	Agraciada N° 784	462-24375
ROCHA	19 de Abril N° 109	447-22945
ROSARIO	Cerrito y Sarandí	455-22493
SALTO	Avda. Brasil N° 588	473-32908
SAN CARLOS	Treinta y Tres N° 902	426-64340
SAN JOSÉ	Battle y Ordóñez N° 582	434-23910
SARANDÍ DEL YÍ	Sosa Bernadet N° 495 esq. Sarandí	436-79103
SARANDÍ GRANDE	Avda. Artigas y Logroño - 2do. y 4to. miércoles de mes	435-47493
TACUAREMBÓ	18 de Julio N° 357	463-23510
TALA	Ildefonso de León N° 746 Bis 1	431-52200
TRIENTA Y TRES	Pablo Zufriategui N° 1058	445-22750
TRINIDAD	Carlos María Ramírez N° 698	436-42236
YOUNG	Montevideo N° 3525	456-72088

MTSS

Ministerio
de Trabajo y
Seguridad
Social

**UNIDAD
RURAL**