



GUÍA SOBRE DERECHO DEL TRABAJO RURAL

MTSS

Ministerio
de Trabajo y
Seguridad
Social

**UNIDAD
DE EMPLEO
RURAL**

GUÍA

SOBRE DERECHO DEL TRABAJO RURAL

MTSS

Ministerio
de Trabajo y
Seguridad
Social

**UNIDAD
DE EMPLEO
RURAL**

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

UNIDAD DE EMPLEO RURAL

JUNCAL 1511, 2º PISO, MONTEVIDEO, URUGUAY

TELÉFONOS: 29152020 ó 1928 INT. 1420 e INT. 1934

unidadempleorural@mtss.gub.uy

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

@MTSSuy

COORDINACIÓN DE CONTENIDOS: DRA. JIMENA RUY LÓPEZ

DISEÑO, EDICIÓN Y CORRECCIÓN: ÁREA DE COMUNICACIONES MTSS

IMAGEN DE PORTADA: CAMPAÑA “LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RURALES NO SON PAYE SON LEY”

IMPRESO EN URUGUAY POR IMPRIMEX S.A.

ABRIL 2014

ÍNDICE

- 07.
 - _ TRABAJADORES RURALES
- 08.
 - _ DOCUMENTACIÓN LABORAL
- 09.
 - _ MODALIDAD DE CONTRATACIÓN
 - _ FORMA DE REMUNERACIÓN
 - _ SALARIO MÍNIMO. SALARIO. TRUEQUE.
- 10.
 - _ NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - _ CONSEJOS DE SALARIOS
- 11.
 - _ DESCUENTOS POR TRIBUTOS
 - _ RETENCIONES
- 12.
 - _ ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA
 - _ FICTO
- 13.
 - _ CÁLCULO DE OTROS RUBROS
- 14.
 - _ ASISTENCIA MÉDICA
 - _ JORNALES A LA ORDEN
 - _ CATEGORÍAS.
 - _ BENEFICIOS
 - _ HORARIO DE TRABAJO. LIMITACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.
 - HORAS EXTRAS
- 15.
 - _ HORAS EXTRA.
 - _ DESCANSO INTERMEDIO
- 16.
 - _ DESCANSO SEMANAL. DESCANSO ENTRE JORNADAS.
 - _ TIEMPO DE TRASLADO.
- 17.
 - _ LICENCIA ANUAL
 - _ SALARIO VACACIONAL
- 18.
 - _ LICENCIAS ESPECIALES. LICENCIA POR MATERNIDAD.
- 19.
 - _ AGUINALDO
 - _ FERIADOS
 - _ DÍA DEL TRABAJADOR RURAL
 - _ ACTIVIDAD SINDICAL
- 20.
 - _ HUELGA
 - _ LICENCIA SINDICAL
 - _ CUOTA SINDICAL
- 21.
 - _ SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL
 - _ DECRETO 291/007
 - _ DECRETO 321/009
- 22.
 - _ ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
 - _ PROTECCIÓN DEL EMPLEO DE TRABAJADOR ENFERMO O ACCIDENTADO
- 23.
 - _ ACCIDENTE “IN ITINERE”
 - _ SEGURO DE ENFERMEDAD
- 24.
 - _ CUIDADOS FAMILIARES
 - _ FIN DE LA RELACIÓN LABORAL
- 25.
 - _ PARTICULARIDADES DEL TRABAJO RURAL
- 26.
 - _ DESPIDO Y DESALOJO
 - _ SEGURO DE PARO
- 27.
 - _ TRABAJO DE MENORES
- 28.
 - _ CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LABORAL.
 - INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
 - _ PRESCRIPCIÓN DE CRÉDITOS LABORALES.
 - _ TERCERIZACIONES.
- 29.
 - _ **ANEXO I** - SALARIOS MÍNIMOS Y FICTOS
- 31.
 - _ **ANEXO II** - BENEFICIOS
- 34.
 - _ **ANEXO III** - CATEGORÍAS
- 42.
 - _ LISTADO DE OFICINAS - DINACOIN

GUÍA SOBRE DERECHO DEL TRABAJO RURAL

• QUIÉNES QUEDAN INCLUIDOS POR LAS NORMAS LABORALES SOBRE TRABAJO RURAL

Quedan incluidos por las normas laborales sobre trabajo rural 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 física (una persona propiamente dicha) o jurídica (una Sociedad Comercial, por ejemplo), que utiliza los servicios de trabajadores subordinados para realizar trabajos rurales fuera de las zonas urbanas¹.

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 (lo cual básicamente supone que la persona tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imparta su empleador, dentro de los límites del contrato de trabajo) y a cambio de un salario. Comúnmente se los llama “asalariados”. Se debe tener presente que 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, un contrato de arrendamiento de un esquilador, por ejemplo, pero en los hechos trabaja bajo una relación de subordinación, será considerado trabajador rural y, en consecuencia, queda comprendido por el Derecho Laboral.

2) El concepto de “**trabajos rurales**” podría 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 dicha materia prima, 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.

Como se ha dicho, para quedar comprendido dentro de las normas del derecho del trabajo rural lo importante es que sea rural la actividad principal de la empresa o establecimiento para el cual se trabaja. Por tanto, queda incluida también la persona que trabaja para una empresa rural aunque específicamente ese trabajador no realice tareas rurales.

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 socio-ambiental. 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 aún cuando realicen tareas dentro de las zonas urbanas, suburbanas y balnearios³.

4) El personal de **servicio doméstico rural** se rige por la normativa del trabajador rural y no por la normativa del trabajador doméstico⁴.

1 Art. 1 Decreto N° 216/012

2 Art. 2 Decreto 29/10/1957

3 Art. 59 Ley N° 13.426

4 Art. 2 lit. b del Decreto N° 224/007, sobre servicio doméstico

• DOCUMENTACIÓN LABORAL

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 tampoco significa que no exista relación laboral.

Las empresas rurales que tengan personal dependiente deberán tener la Planilla de Trabajo Rural y además el Libro de Registro Laboral⁵.

LA PLANILLA DE TRABAJO RURAL DEBE TENER LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

- Razón social, ubicación del establecimiento, indicando Departamento y Sección Policial
- Grupo y Subgrupo del Consejo de Salarios al que pertenece (más adelante se detallará este punto, en “Consejos de Salarios”)
- Nombre y apellido de los trabajadores, fecha de nacimiento y sexo del trabajador
- Fecha de ingreso a la labor y de egreso si la hubiera
- Especificación de si tiene o no familiares (incluyendo concubino/a) viviendo en el establecimiento y, en caso afirmativo, sus datos personales
- Monto del salario, categoría ocupacional y modalidad de la contratación del trabajador (por modalidad de contratación se entiende si es trabajador permanente o zafra o a término o a prueba)
- Especificación de si el trabajador/a recibe o no otras prestaciones (es decir, otros beneficios salariales, como por ejemplo nocturnidad, antigüedad o presentismo)
- Horarios de trabajo, descansos intermedios o semanales

Asimismo, todo empleador está obligado a realizar y entregar a su trabajador el recibo de pago cuando le abona el salario. El trabajador debe firmar la copia que queda en poder del empleador.

LOS RECIBOS DE SUELDO DEBEN CONTENER LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

- Nombres y apellidos del trabajador y Cédula de Identidad
- Fecha de ingreso
- Categoría laboral
- Nombre y domicilio de la empresa, Grupo y Subgrupo de actividad en los Consejos de Salarios, número de Planilla de Control de Trabajo, número de afiliación al Banco de Previsión Social (BPS), número de carpeta del Banco de Seguros del Estado (BSE) y número de RUT o Cédula de Identidad, cuando corresponda
- Relación detallada de todos los rubros que componen el salario, por ejemplo: salario propiamente dicho, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones, salario vacacional, indemnizaciones, ficto por alimentación y vivienda, descansos trabajados, y 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

⁵ Art. 30 Decreto N° 216/012, Decreto N° 108/007

• MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

El trabajador puede ser contratado:

A) **Por tiempo indeterminado** (en cuyo caso será un “trabajador permanente”)

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

B.1) Un plazo cierto o concreto; por ejemplo, la contratación por 6 meses o la contratación hasta determinada fecha específica (ej.: hasta el 15 de octubre de 2014). 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, cuando se contrata por una zafra 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 o a prueba deben estar expresamente establecidas; 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 despido⁶.

Cuando el trabajador fue contratado por un plazo, ese lapso obliga a ambas partes. Si el empleador pone fin a la relación antes del tiempo previsto, 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 haya percibido hasta finalizar el plazo. Sin embargo, se debe tener presente que muchas veces en los contratos a plazo se establece (por escrito) que se podrá poner fin a la relación antes del vencimiento del mismo sin que haya que pagar nada por ningún concepto, y estas cláusulas han sido admitidas por algunos tribunales.

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 del contrato.

• FORMAS DE REMUNERACIÓN

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)

- 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 los Consejos de Salarios. Los valores de estos mínimos 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 que corresponda de acuerdo a la actividad principal de la empresa (Grupos N° 22, 23 o 24).

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 menos horas, el mínimo será proporcionalmente menor.

Asimismo, los salarios mínimos son fijados en valores nominales (o sea, “en bruto”) a diferencia del salario líquido, que es lo que se cobra efectivamente (es decir, nominal menos los descuentos)

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 trabajador⁷.

Al final de esta Guía (Anexos), se publican los salarios mínimos vigentes actualmente.

• SALARIO

PLAZOS PARA EL PAGO: 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 servicio⁸. En caso de que el salario no se abone dentro del plazo legal, el empleador debe abonar una multa del 10%⁹.

TRUEQUE: No están admitidos por la Ley.

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 testigo¹⁰
- Delegados obreros ante los Consejos de Salarios¹¹
- Donación de sangre, hasta dos veces al año, presentando el comprobante correspondiente¹²

• 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, y está obligado a retener de los haberes salariales, y abonar los aportes jubilatorios¹³, los aportes al Seguro de Enfermedad (FONASA) y al Fondo de Reconversión Laboral, así como el IRPF cuando corresponda por el monto.

• RETENCIONES

Todo otro descuento del salario requiere el consentimiento expreso y por escrito del trabajador¹⁴, salvo que se trate de descuentos establecidos por el Juez para el pago de pensiones alimenticias.

Ningún trabajador puede percibir un salario inferior al 30% de salario líquido (es decir, el salario nominal menos los descuentos por tributos)¹⁵. Sin embargo, en el caso de pensiones alimenticias, se puede descontar como máximo hasta un 50% del salario¹⁶.

• ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA¹⁷

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”.

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

8 Art. 4 Decreto-Ley N° 14.785

9 Art. 29 Ley N° 18.572

10 Art. 160.5 Ley N° 15.982

11 Decreto N° 498/985

12 Ley N° 16.168

13 Art. 5 Ley N° 17.829

14 Art. 5 Ley N° 17.829

15 Art. 9 Ley N° 18.358

16 Art. 59 Código de la Niñez y la Adolescencia

17 Art. 5 Decreto-Ley N° 14.785, art. 4 y sgtes. Decreto N° 216/012

En aplicación de ese mandato, la normativa dispuso que además los artículos anteriores del salario, el patrono suministrará al personal que trabaje en su establecimiento, como también a su familia (esposa, concubino/a, hijos y padres) cuando vivan en él, condiciones higiénicas de habitación y alimentación suficientes, así como agua potable y los elementos necesarios para la iluminación y aseo de los locales ocupados y la preparación de sus comidas¹⁸.

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 medio¹⁸. 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 mencionadas¹⁹.

VIVIENDA

A continuación se enumeran algunas condiciones que debe tener la vivienda del trabajador que reside allí de forma permanente²⁰:

- 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 éstos sean de propiedad del trabajador y ello sea compatible con la limpieza del lugar
- En el alojamiento del trabajador, o cerca del mismo, 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 del mismo
 - 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

18 Art. 6 Decreto N° 216/012

19 Art. 7 Decreto N° 216/012

20 Decreto N° 216/012 y Decreto N° 321/009

FICTO

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”²¹. Esas “sumas adicionales” son lo que comúnmente se conoce como “ficto”.

Si bien la norma da la opción de la alimentación por su cuenta sólo para el trabajador rural sin familia (en el establecimiento), los Consejos de Salarios de algunos sectores han extendido el ámbito del ficto:

- Grupo N° 22: el acuerdo vigente, de diciembre de 2013, que abarca a todo el Grupo N° 22 menos plantaciones de caña de azúcar, establece que el ficto corresponde a “Los trabajadores que no reciban alimentación (secos) y vivienda”.
- Grupo N° 24 (forestación): El acuerdo vigente, de mayo de 2013, establece que el ficto corresponde a “Los trabajadores que no reciban alimentación ni vivienda (“secos”).

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) existe una norma específica que establece que la opción de que el empleado se alimente por su cuenta existe incluso para el trabajador con familia²². No existe un único valor del ficto 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.

CÓMPUTO PARA EL CÁLCULO DE OTROS RUBROS

La alimentación y vivienda, sea que se dé en especie o a través del pago del ficto, se incluye para el cálculo de todos los beneficios salariales, aunque se han dado dos posiciones sobre si se incluye para el aguinaldo y las horas extras:

a) Aguinaldo

Existen dos normas que disponen que sí se computa²³, tomándose para ello el valor del ficto²⁴. Sin embargo, hay quienes afirman que esas normas no son aplicables porque contradicen lo establecido en el Estatuto del Trabajador Rural de 1978, que expresa que el aguinaldo de los trabajadores rurales se calculará como el aguinaldo de los demás trabajadores²⁵, y la normativa general excluye la alimentación y vivienda.

b) Horas Extras

No existe ninguna norma aplicable a todos los trabajos rurales que establezca claramente si la alimentación y vivienda se incluye o no para el cálculo de las horas extras.

Sí existe normativa específica sobre este punto para determinadas actividades rurales; en ambas se estableció expresamente que sí se computa la alimentación y vivienda.

- Arroceras: Acuerdo del Consejo de Salarios de 24/10/2008, recogido por Decreto de 22/12/2008

- Actividades rurales comprendidas en el Grupo N° 23 de los Consejos de Salarios (viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades rurales no incluidas en el Grupo N° 22 -El Grupo N° 22 corresponde a “Ganadería, Agricultura y Actividades Conexas”, incluyendo plantaciones de caña de azúcar, plantaciones de arroz, agricultura de secano y tambos): Acuerdo del Consejo de Salarios de 6 diciembre de 2013

EL VALOR DEL FICTO CUANDO SE SUMINISTRA UNA DE LAS DOS PRESTACIONES

Cuando el empleador suministra en especie únicamente alguna de las dos prestaciones (es decir, brinda sólo la vivienda o brinda sólo la alimentación), es discutible si se debe abonar el valor íntegro del ficto o si se debe abonar un monto menor, dado que la normativa general nada ha establecido expresamente al respecto.

Sin embargo, en el caso de las arroceras, el Consejo de Salarios expresamente estableció que se debe abonar íntegro el ficto aunque se dé alimentación o vivienda²⁶.

21 Art. 5 inciso final del Decreto- Ley N° 14.785

22 Art.57 Ley N° 13.426

23 Art.1 Ley N° 13.619 y art. 4 Decreto N° 216/012

24 Ley N° 13.619 y art. 4 Decreto N° 216/012

25 Art. 6 Decreto- Ley N° 14.785

26 Acuerdo de 24/10/2008, recogido por Decreto de 22/12/2008

EL FICTO EN JORNADAS INFERIORES A LAS 8 HORAS DIARIAS

Es discutible si el ficto debe disminuirse proporcionalmente cuando el trabajador/a cumple una jornada inferior a las 8 horas, dado que la normativa nada ha establecido expresamente al respecto.

En el acuerdo de diciembre de 2013 del Grupo N° 23 de los Consejos de Salarios expresamente se estableció que no se prorratea, debiéndose abonar íntegramente el total del ficto, aunque se trabajen jornadas inferiores a las 8 horas diarias.

ACTUALIZACIÓN DEL FICTO

El valor del ficto es actualizado periódicamente en el Consejo de Salarios respectivo.

Al final de esta Guía, en los Anexos, se publican los valores de los fictos vigentes a la fecha.

• ASISTENCIA MÉDICA Y OTRAS OBLIGACIONES²⁷

- 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

- En el lugar de trabajo y ubicado de manera accesible a los trabajadores deberá existir un botiquín de primeros auxilios²⁸ 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 y protector solar.

• JORNALES A LA ORDEN

Los trabajadores por día de granjas, quintas, jardines, viñedos, criaderos de aves, suinos y conejos, apiarios y de establecimientos productores, en general, de verduras, legumbres, tubérculos, frutas y flores, tienen derecho al cobro del salario, aún cuando no hubieran realizado la labor por causas ajenas a su voluntad y siempre que hubieran permanecido a la orden del establecimiento²⁹.

Respecto a los demás trabajadores rurales, no hay norma que expresamente lo prevea y es un tema que tiene dos posiciones. Sin embargo, como se verá más adelante, los Consejos de Salarios de algunos sectores rurales han previsto este tema. Se entiende que el trabajador queda “a la orden” cuando no dispone libremente de su voluntad por estar a disposición del empleador, dispuesto a prestar el servicio en el momento requerido.

• CATEGORÍAS

Las categorías laborales (ej.: Peón Común, Peón Especializado, etc.), con sus respectivos salarios mínimos, son fijadas por el Consejo de Salarios correspondiente según la actividad principal que desarrolle la empresa rural para la que se trabaje. Por tanto, para conocer qué categoría le corresponde a un trabajador/a se debe consultar lo que ha establecido el Consejo de Salarios respectivo. El trabajador debe cobrar por lo menos el salario mínimo establecido para la categoría que le corresponda en función de las tareas que en los hechos realiza. (En Anexo se detallan las categorías)

• HORARIO DE TRABAJO

El horario en el establecimiento o empresa será determinado por el empleador en función de los ciclos productivos.

• LIMITACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Todos los trabajadores y trabajadoras rurales tienen la jornada laboral limitada en 8 horas diarias y 48 horas semanales³⁰. Las horas que superen esos límites son consideradas horas extras, con su pago adicional correspondiente (ver más adelante “Horas Extras”).

27 Art.15 Decreto N° 216/012

28 Art. 9 Decreto-Ley N° 14.785 y art. 89 Decreto N° 321/009

29 Art. 57 Ley N° 13.426

30 Ley N° 18.441

• CONCEPTO DE HORAS DE TRABAJO

Se considera trabajo efectivo todo el tiempo en que un empleado deja de disponer libremente de su voluntad o está presente en su puesto respectivo o a disposición de su empleador³¹.

• COMIENZO DE LA JORNADA EN TRABAJOS A DISTANCIA

“En los trabajos que se efectúen a más de un kilómetro de distancia de las estaciones de ferrocarril o de las poblaciones, en que los obreros sean conducidos por cuenta de los patronos, el trabajo efectivo se contará, desde el momento de llegada al lugar de destino a condición de que el trayecto sea recorrido en tiempo no mayor de una hora para el viaje de ida o el de regreso”³².

• HORAS EXTRAS

CONCEPTOS GENERALES

- Hora extra es toda aquella que supera el límite de la jornada, ya sea un límite legal (Ley N° 18.441) o convencional (por ejemplo, si empleador y trabajador acordaron una jornada de 6 horas diarias)³³.
- Al igual que ocurre con otras actividades, en el sector rural se puede aplicar el sistema de la jornada diagramada, es decir, una distribución desigual de las horas a lo largo de la semana, siempre que no se exceda el límite de las 48 horas semanales y siempre que el trabajo diario no supere las 9 horas. En estos casos, la hora que exceda el límite de las 8 horas diarias no será considerada hora extra³⁴.
- No es obligatorio trabajar horas extras. Sin embargo, en función del deber de colaboración, sí se deben trabajar en situaciones excepcionales, como en situaciones de emergencia.
- 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.

PAGO

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.

VALOR HORA

El valor hora se calcula de la siguiente manera:

- En el caso del trabajador remunerado por día, se divide el valor del jornal entre la cantidad de horas diarias que trabaje (que pueden ser 8 o menos).
- 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).

VALOR HORA EXTRA

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

DESTAJISTAS

Existen dos posiciones sobre si los destajistas pueden cobrar horas extras o no.

31 Art. 6 Decreto de 29 de octubre de 1957

32 Art. 9 Decreto de 29 de octubre de 1957

33 Art. 1 Ley N° 15.996

34 Art. 1 inc. final Ley N° 15.996 y art.2 literales b y c del Convenio Internacional del Trabajo sobre el Horario en la Industria

• DESCANSO INTERMEDIO

No es posible trabajar más de 5 horas consecutivas sin gozar de un descanso intermedio³⁵, que puede ser:

- A) De media hora, paga³⁶ (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 secano³⁷:

* El descanso intermedio debe ser de 2 horas corridas como mínimo.

* 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”.

– 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 tiene 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 pagos³⁸.

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).

• DESCANSO ENTRE JORNADAS

La Ley N° 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.

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.

• 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° 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”.

FORESTACIÓN

Cabe mencionar que el Consejo de Salarios del Grupo N° 24 (Forestación) estableció, en acuerdo de 21 de mayo de 2013, determinadas condiciones específicas relativas a la jornada laboral.

35 Art. 1 Decreto N° 55/000

36 Art. 4 Ley N° 18.441

37 Art. 6 Ley N° 18.441

38 Art. 8 Ley N° 18.441

DESCANSO INTERMEDIO

Se estableció que, en caso de jornadas discontinuas, el descanso intermedio podrá ser: a) de 2 horas y media, no pagas; b) de una hora, no paga, lo que podrá variar por decisión del empleador conforme a los ciclos estacionales (primavera/verano, otoño/invierno).

ACUMULACIÓN DE DESCANSO SEMANAL

Se estableció que, si hay acuerdo con el trabajador, se podrán acumular 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.

TIEMPO DE TRASLADO

“El Consejo de Salarios de Forestación estableció que:

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 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 \$ 65 (pesos uruguayos sesenta y cinco) 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”.³⁹

Se ha cuestionado la aplicabilidad de esta norma, porque existe contradicción con el Art. 9 del Decreto de 29 de octubre de 1957, mencionada en esta Guía al referirnos al comienzo de la jornada en trabajos a distancia.

• LICENCIA ANUAL⁴⁰

Los trabajadores y trabajadoras rurales tienen derecho a tener días de licencia paga, como todos los demás trabajadores.

DÍAS DE LICENCIA

Se generan 20 días de licencia por cada año trabajado desde el 1° de enero al 31 de diciembre. Si en un año, 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.

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 orden⁴¹. 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.

Dentro de los días de licencia no se computan los domingos ni feriados (de ningún tipo), pero sí los sábados. La licencia del trabajador rural podrá ser fraccionada en períodos no menores de 5 días⁴², 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 usufrutuada en el correr del año siguiente (del 1° de enero al 31 de diciembre).

39 A enero de 2014, la compensación por traslado tiene un valor de \$ 70.50

40 Leyes N°12.590 y 13.556

41 Art. 8 Ley N° 12.590

42 Art. 19 Decreto N° 216/012

MONTO DE 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 VACACIONAL⁴³

Como todos los demás trabajadores, los rurales también 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.

• 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 ESTUDIO⁴⁴

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 MATRIMONIO⁴⁵

La Ley prevé 3 días de licencia por matrimonio, uno de dichos días debe coincidir con la fecha en que se celebró el mismo. El trabajador debe avisar al empleador del casamiento, al menos 30 días antes del mismo 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 MAMOGRAFÍA Y PAPANICOLAU

Las trabajadoras mujeres tienen derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo para realizarse los exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria; para ello deberán presentar la constancia correspondiente (Ley N° 17.242)⁴⁶.

LICENCIA POR DUELO⁴⁷

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 aviso⁴⁸.

43 Art. 4 Ley N° 16.101

44 Arts. 2 y 3 Ley N° 18.458

45 Art. 6 Ley N° 18.345

46 Ley N° 17.242

47 Art. 7 Ley N° 18.345

48 Ley N° 18.345

LICENCIA POR MATERNIDAD

Es 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.

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 sueldo⁴⁹. Si el despido se produce en los primeros meses de embarazo y éste 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.

- SUBSIDIO 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.

• CUIDADOS FAMILIARES⁵⁰

- PATERNIDAD: Además de la licencia por paternidad, que es abonada por el empleador, el 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.

• AGUINALDO⁵¹

Como en toda relación laboral, los trabajadores/as rurales también 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 (incluyendo las horas extras y el destajo en caso de corresponder), 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.

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).

Es discutible si también se suma lo que el trabajador percibió por concepto de Salario Vacacional. El Decreto N° 49/000 expresamente dispone que no se incluye, aunque por otro lado se ha cuestionado la legalidad de dicho Decreto; actualmente es casi unánime la posición de 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, como ocurre con la Forestación (acuerdo de 21 de mayo de 2013).

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

49 Art.17. Ley N° 11.577

50 Ley N° 19.161

51 Ley N° 12.840 y Decreto-Ley N° 14.525

• FERIADOS⁵²

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.

• DÍA DEL TRABAJADOR RURAL

Además de los feriados generales, los trabajadores rurales tienen un feriado propio: el 30 de abril⁵³, 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.

• ACTIVIDAD SINDICAL⁵⁴

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, la libertad de acción sindical. Cabe señalar que la normativa uruguaya no establece requisitos determinados para constituir una organización sindical.

• NEGOCIACIÓN COLECTIVA⁵⁵

La negociación colectiva es un proceso en el cual los empleadores y los trabajadores organizados sindicalmente, 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.

• CONSEJOS DE SALARIOS

Los Consejos de Salarios, reinstalados a partir de mayo de 2005, constituyen un ámbito tripartito en el cual los sindicatos, las organizaciones de empleadores y el Poder Ejecutivo, negocian los salarios mínimos por categoría y los ajustes salariales periódicos, por sector de actividad⁵⁶. Los Consejos de Salarios también reglamentan la licencia sindical prevista en la Ley N° 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 (por ejemplo beneficios tales como presentismo, nocturnidad, antigüedad), en caso de que sean acordadas por los delegados de los empleadores y de los trabajadores.

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

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

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

- 1) Grupo N° 22: tiene los Subgrupos Plantaciones de Arroz y Plantaciones de Caña de Azúcar. Todas las demás actividades del Grupo quedan incluidas dentro del llamado "Grupo Madre".
- 2) Grupo N° 23: Subgrupo N° 1: Fruticultura (menos Citricultura y Arándanos), Subgrupo N° 2: Criaderos de

52 Decreto-Ley N° 14.977, Ley N° 12.590

53 Ley N° 19.000

54 Ley N° 17.940

55 Ley N° 18.566

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

Aves, Subgrupo N° 3: Viñedos, Subgrupo N° 4: Criaderos de Suinos, Subgrupo N° 5: Apicultura, Subgrupo N° 6: Citricultura y Arándanos. La hortifloricultura y todas las demás actividades del Grupo quedan incluidas dentro del llamado “Grupo Madre”.

3) Grupo N° 24: No tiene Subgrupos.

PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

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

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 al mismo 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.

Todo trabajador tiene derecho a la huelga.

LICENCIA SINDICAL

La Ley N° 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.

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° 106/006); asimismo, el Decreto N° 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 ausencia.⁵⁷

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.

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.

57 Ley N° 19.051

• SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

• DECRETO N° 291/007

En cada empresa se creará una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores y, cualquiera sea la forma de cooperación acordada (Delegado Obrero de Seguridad, Comisión de Seguridad), orientada a:

- a) Planificar la prevención combatiendo los riesgos laborales en su origen.
- b) En materia ergonómica, oropender a que la concepción de sistemas de trabajo orientados satisfacción de las exigencias humanas.
- c) Evaluar nuevos riesgos surgidos de la innovación tecnológica.
- d) Promover y colaborar en la planificación de la capacitación dirigida a empresarios y trabajadores para prevención de riesgos laborales.
- e) Registrar incidentes, fallas, accidentes y enfermedades de origen profesional producidos en la empresa.
- f) Estudiar y analizar las estadísticas de siniestralidad laboral.
- g) Promover y mantener la cooperación en salud, seguridad y ambiente laboral.

• DECRETO N° 321/009

Decreto específico para el trabajo rural, establece:

- I) Los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores.
- 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).
- V) Instalaciones de bienestar de los trabajadores: comedor, servicios sanitarios.
- VI) Normas sobre la trabajadora rural y los jóvenes.
- VII) Creación de 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.

Entre otros derechos y obligaciones, el Decreto N° 321/009, establece que 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:

- Adoptar 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.
- 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 fuere conveniente.

En tanto que, 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° 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.

FORESTACIÓN

El Decreto N° 372/99 regula las condiciones de seguridad laboral propias de la actividad forestal.

CONSULTAS

Se pueden plantear consultas sobre seguridad e higiene laboral en la Asesoría Técnica de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (teléfono: 1928 1303; correo electrónico: asesoriat@mtss.gub.uy).

• ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES⁵⁸

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 profesionales⁵⁹ que eventualmente pudiera tener durante el desempeño de sus tareas.

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/a 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, el empleador será responsable ante el trabajador. El BSE 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° 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.

58 Ley N° 16.074

59 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

- 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

• ENFERMEDAD COMÚN

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 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 al cobro del subsidio, 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 laborales⁶⁰, inclusive para generar licencia⁶¹ 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.

60 Art. 21 Decreto-Ley N° 14.407

61 Art. 5 Convenio Internacional del Trabajo N° 132

• 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.

• INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO⁶²

ACCESO AL 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 ello obedezca a una notoria mala conducta⁶³.

Si la relación laboral concluye no por despido sino por renuncia, no corresponde cobrar indemnización por despido. 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. No tiene derecho al cobro de la indemnización el trabajador despedido por notoria mala conducta. El empleador deberá probar los hechos constitutivos de la notoria mala conducta.

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.

El concepto de “la remuneración total correspondiente a un mes de sueldo” incluye:

- 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)
- 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. Cabe señalar que si bien se ha discutido si corresponde incluir alguna de estas incidencias, en general los tribunales las incluyen a todas.

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.

62 Leyes N° 10.542, 10.570 y 12.597 y Decreto- Ley N° 14.188

63 No existe una definición legal sobre la notoria mala conducta, pero los autores y los tribunales han establecido su concepto, entendiéndose que, para merecer tal calificativo, los hechos deben reunir todas las características que se indican a continuación:

- 1) Deben ser hechos voluntarios, de los cuales pueda ser responsabilizado el trabajador.
- 2) Deben ser hechos relacionados con la actividad laboral, ya sea porque han tenido lugar en el desempeño de las tareas, en el lugar de trabajo o con ocasión del trabajo, ya sea porque, aunque ajenos al trabajo, repercuten en él, afectando su consideración o su prestigio en forma que afecte negativamente a la empresa.
- 3) Los hechos deben tener tal gravedad que hagan imposible la continuación del contrato en condiciones normales
- 4) La conducta que merezca este calificativo puede resultar de un solo hecho suficientemente grave o de la suma de varios hechos.
- 5) La apreciación la debe hacer el juez, en caso de que las partes (trabajador y empleador) no coincidan en su apreciación.

- Trabajadores jornaleros:

Tienen derecho a la IPD los y las jornaleras que hayan trabajado como mínimo 100 jornadas en el establecimiento. 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.

(iii) Indemnización PARCIAL: Corresponde cuando el trabajador no alcanzó 240 jornadas en ninguno 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: Este tipo de indemnización se realiza 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 sólo 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.

PARTICULARIDADES PARA LOS TRABAJADORES RURALES

I) 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.

II) El empleador no podrá efectuar deducción en el salario por concepto de pastoreo o cuidado de los animales de propiedad del trabajador rural.

III) El patrono está obligado respecto al trabajador despedido 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

- Facilitarle en caso que necesite, por carecer de recursos para ello, su traslado y el de su familia, así como el de sus muebles y demás efectos hasta el lugar en que haya medios regulares de transporte

• DESPIDO Y DESALOJO

En caso de que el trabajador rural despedido no egrese de la vivienda voluntariamente, ya no podrá ser retirado a través de la Policía, sino que se le deberá iniciar Juicio de Desalojo ante el Poder Judicial⁶⁴.

• SEGURO DE PARO⁶⁵

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
- En caso de trabajadores con remuneración variable, haber computado 12 Bases de Prestaciones y Contribuciones⁶⁶

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 DEL 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.

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 6 meses más.

⁶⁵ Decreto- Ley N° 15.180, Ley N° 18.399 y Decreto N° 211/001

⁶⁶ El Poder Ejecutivo anualmente fija el monto de la BPC. El valor fijado a partir de enero 2014 es de \$2819

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.

• TRABAJO DE MENORES. EDAD MÍNIMA

A nivel general, la edad mínima para comenzar a trabajar es de 15 años⁶⁷.

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 años⁶⁸.

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 herbicidas⁶⁹. A pesar de ello, se podría autorizar el desarrollo de estos trabajos a partir de los 16 años⁷⁰, 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 carné y realiza un examen médico anual⁷¹.

JORNADA⁷²

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/las 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.

DESCANSO⁷³

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.

HORARIOS ESPECIALES⁷⁴

Como excepción, el INAU podrá autorizar que jóvenes mayores de 15 años trabajen en horarios especiales durante periodos 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.

67 Art. 162 Código de la Niñez y la Adolescencia

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

69 Resolución N° 1012/006 (INAU)

70 Convenio Internacional del Trabajo N° 184, art. 16.3 y art. 94 Decreto N° 321/009

71 Arts. 167 y 168 Código de la Niñez y la Adolescencia

72 Art. 169 Código de la Niñez y la Adolescencia

73 Art. 170 Código de la Niñez y la Adolescencia

74 Art. 171 Código de la Niñez y la Adolescencia

SALARIO

No existe un salario inferior fijado para el trabajador menor de edad.

TRABAJO NOCTURNO

Para los menores está prohibido el trabajo nocturno (de 22.00 a 6.00 hs.), salvo que el INAU lo autorice, como excepción⁷⁵.

• CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL:

La Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS) es el organismo competente para la protección legal de los trabajadores y trabajadoras en el empleo y en general de las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente 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 del 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, ésta requiere la identificación del denunciante.

• PRESCRIPCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES⁷⁶

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.

• TERCERIZACIONES

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 empresa 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 servicio⁷⁷. 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 sólo en segundo lugar, es decir, sólo 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.

75 Art. 172 Código de la Niñez y la Adolescencia

76 Ley N° 18.091

77 Ley N° 18.251

ANEXOS

• ANEXO 1 - SALARIOS MÍNIMOS Y FICTOS ACTUALES

Los salarios mínimos y los fictos por alimentación y vivienda actualmente vigentes son los siguientes. En todos los casos, el ficto no está incluido dentro de los salarios mínimos.

GRUPO 22

Salarios mínimos y fictos por alimentación y vivienda del **GRUPO N° 22** (GANADERÍA, AGRICULTURA Y ACTIVIDADES CONEXAS, MENOS ARROCERAS Y CAÑA DE AZÚCAR) vigentes desde el 1° de julio de 2013 y hasta el 30 de junio de 2014.

CATEGORÍA	MENSUAL	JORNAL
SIN ESPECIALIZACIÓN 1	10412	416,5
APRENDIZ	11000	440
SIN ESPECIALIZACIÓN 2	12000	480
ESPECIALIZADO	12568	502,7
ALTAMENTE ESPECIALIZADO	13176	527
CAPATAZ	13827	553,1
CAPATAZ GENERAL	14522	580,9
ADMINISTRADOR	15674	626,9

Ficto por alimentación y vivienda: \$2215 mensuales o su equivalente de \$89 por día.

ARROCERAS

CATEGORÍA	MENSUAL	JORNAL
PEÓN COMÚN	11000	440
PEÓN SEMIESPECIALIZADO	11533	461,3
OPERARIO ESPECIALIZADO	12023	480,9
OPERARIO ALTAMENTE ESPECIALIZADO	13243	529,7
CAPATAZ SIMPLE Y CAPATAZ DE CUADRILLA	13897	555,9
CAPATAZ GENERAL	14597	583,9

Ficto por alimentación y vivienda: \$2215 mensuales o su equivalente de \$89 por día.

PLANTACIONES DE CAÑA DE AZÚCAR

El acuerdo para este sector venció el 31/12/2013. Al momento el Consejo de Salarios está negociando los salarios que regirán a partir del 1° de enero de 2014.

GRUPO 23

Salarios mínimos y fictos por alimentación y vivienda del **GRUPO 23 (GRANJAS Y OTROS)** vigentes a partir del 1 enero 2014 y hasta el 30 de junio de 2014:

GRUPO MADRE, FRUTICULTURA (MENOS CITRUS Y ARÁNDANOS), CRIADEROS DE AVES Y DE SUINOS

CATEGORÍAS	POR HORA	POR DÍA	POR MES
PEÓN COMÚN	50,00	400	10000
ESPECIALIZADO I	52,00	412	10300
ESPECIALIZADO II	57,00	452	11302
ESPECIALIZADO III	62,00	496	12402
ESPECIALIZADO IV	68,00	544	13609
CAPATAZ GENERAL	75,00	597	14933

VIÑEDOS

CATEGORÍAS	POR HORA	POR DÍA	POR MES
PEÓN COMÚN	50,00	400	10000
ESPECIALIZADO I	52,70	421,8	10544
ESPECIALIZADO II	59,80	478,6	11964,6
SUPERVISOR DE ÁREA	71,68	573,4	14335,9

APICULTURA

CATEGORÍAS	POR HORA	POR DÍA	POR MES
PEÓN COMÚN	50,00	400	10000
ESPECIALIZADO I	56,00	448,76	11219
ESPECIALIZADO II	67,54	540,3	13507,67
CAPATAZ GENERAL	74,00	592,82	14820,61

CITRUS Y ARÁNDANOS

CATEGORÍAS	POR HORA	POR DÍA	POR MES
PEÓN COMÚN	47,50	380	9500
ESPECIALIZADO I	49,40	395,2	9880
ESPECIALIZADO II	53,00	426	10656,88
ESPECIALIZADO III	58,46	467,7	11692,73
ESPECIALIZADO IV	64,00	513	12829
CAPATAZ GENERAL	70,38	563	14076

FICTO DE ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA:

* **TODOS LOS SECTORES CON EXCEPCIÓN DE VIÑEDOS, CRIADEROS DE AVES, CITRUS Y ARÁNDANOS :**

\$2378,96 por mes o \$95,16 por día.

* **VIÑEDOS:** \$2690,63 por mes o \$107,63 por día.

* **CRIADEROS DE AVES:** \$2378,99 por mes y \$95,16 por día.

* **CITRUS Y ARÁNDANOS:** \$2413,44 por mes y \$96,54 por día.

SALARIOS MÍNIMOS Y FICTOS POR ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA DEL GRUPO 24 (FORESTACIÓN) VIGENTES A PARTIR DEL 1° ENERO 2014 Y HASTA EL 31/12/2014:

SALARIOS MÍNIMOS

PEÓN COMÚN -----	\$ 430 jornal
PEÓN ESPECIALIZADO -----	\$ 481 jornal
MAQUINISTA 1-----	\$ 560 jornal
MAQUINISTA 2 -----	\$ 616 jornal
MAQUINISTA ESPECIALIZADO --	\$ 649 jornal
ADMINISTRATIVO -----	\$ 13.621 mensual
CAPATAZ -----	\$ 16.734 mensual
SUPERVISOR -----	\$ 18.788 mensual

FICTO POR ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA:

\$ 2.246 NOMINALES POR MES O SU EQUIVALENTE DIARIO DE \$ 90 POR DÍA.

• ANEXO 2 - BENEFICIOS

• BENEFICIOS SALARIALES ESPECÍFICOS SEGÚN EL RUBRO

Como se ha señalado, en los Consejos de Salarios se han establecido beneficios salariales (ej.: nocturnidad, feriados especiales, etc.) para los trabajadores rurales, según su actividad. Se pueden conocer estos beneficios en www.mtss.gub.uy, yendo al sector “Actividades Rurales” y consultando dentro del Grupo del Consejo de Salarios que corresponda, según la actividad principal que realice la empresa. También se puede realizar la consulta en las Oficinas del MTSS de su localidad. Pero además, existen algunas Leyes que también han establecido beneficios para algunas actividades rurales puntuales.

A continuación se enumeran todos los beneficios que se han establecido para los trabajadores rurales, según el rubro:

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

I.1) PLANTACIONES DE CAÑA DE AZÚCAR:

- Se han fijado remuneraciones mínimas no sólo para los trabajadores que cobran por hora, sino también para el destajo⁷⁸.
- Adelantos de sueldo: todo trabajador del cultivo de la caña, sea cual sea su forma de cobro, tiene derecho a percibir un adelanto semanal de por lo menos la mitad de lo ganado en la semana, pero no más de un 70%. El adelanto se abonará en un día hábil previamente determinado por la empresa⁷⁹.
- Remuneración en días de lluvia: cuando el trabajo no se realice por lluvia pero el trabajador permanezca a la orden del empleador en el lugar de trabajo, cobrará la remuneración que se indica a continuación (bajo el título “remuneración a la orden”). La permanencia a la orden en el establecimiento implica la obligación de realizar tareas habituales si así se lo solicitan, siempre que sea posible y no suponga un trabajo especializado. Los establecimientos deben contar con instalaciones para que los trabajadores puedan permanecer a la orden en días de lluvia, de acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 321/009⁸⁰.
- Remuneración a la orden: cuando el trabajador esté a la orden cobrará la siguiente remuneración: 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 Común de la actividad cañera. Si el trabajador estuviera a la orden sólo una parte de la jornada, percibirá el salario del Peón Común por las horas en las que estuvo a la orden⁸¹.
- Bonificación por trabajos con herbicidas, insecticidas, fertilizantes y fungicidas: Se pagará un adicional sobre el salario del 10% cuando el trabajador aplique herbicidas o fertilizantes y del 20% cuando el trabajador aplique insecticidas y/o fungicidas. Estos incrementos serán exclusivamente durante el lapso en que realicen dichas tareas⁸².
- Transporte: cuando la empresa proporcione el transporte, los trabajadores serán recogidos con una antelación de no más de una hora con relación a la hora de comienzo del horario laboral. También se pactó que, finalizada la jornada laboral, la locomoción debe estar disponible a una distancia que no sea de más de 15 minutos⁸³.
- Bonificación: Si el trabajador finaliza cumpliendo sus tareas dentro de la empresa o no lo hace por razones ajenas a su voluntad, cobrará un 5% sobre todo lo generado en la zafra. Además, al finalizar la zafra recibirán frutas, verduras y azúcar⁸⁴.

I.2) PLANTACIONES DE ARROZ

- Jornada interrumpida: Cuando la jornada deba interrumpirse por razones ajenas al trabajador, el empleador deberá abonar la jornada completa⁸⁵.
- Canasta: se entregará una canasta mensual compuesta por 5 kgs. de arroz, 5 kgs. de fideos y 5 lts. 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 año⁸⁶.

78 Acuerdo de 2/5/2012

79 Acuerdo de 2/5/2012

80 Acuerdo de 2/5/2012

81 Acuerdo de 2/5/2012

82 Acuerdo de 2/5/2012

83 Acuerdo de 2/5/2012

84 Acuerdo de 2/5/2012

85 Acuerdo de 26/6/2007, recogido por Decreto 17/9/2007

86 Acuerdo de 26/6/2007, recogido por Decreto 17/9/2007

- Alimentación y vivienda: se estableció que el ficto se debe abonar íntegro aún 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 extras⁸⁷.
- Antigüedad: 1% del salario desde el 3er año en la empresa, aumentándose en un 1% más por cada año, con un máximo de un 5% en total⁸⁸.
- 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 servicio⁸⁹.

I.3) TAMBOS

- Nocturnidad: Recargo del 20% para el trabajo realizado entre las 22 y las 5 horas⁹⁰.

II) GRUPO 23 (GRANJAS Y OTROS)

II.1) CRIADEROS DE AVES:

- Inclusión del ficto por alimentación y vivienda en horas extras (acuerdo del 6 de diciembre de 2013).
- No fraccionamiento del ficto (acuerdo de 12 de diciembre de 2013).
- Nocturnidad: 20% adicional por trabajo realizado entre las 22.00 y las 6.00 hs. (acuerdo de 6 de diciembre de 2013).
- Acreditación de competencias (acuerdo de 6 de diciembre de 2013).
- Feriado: 28 de octubre feriado pago no laborable (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 laboral" (acuerdo de 6 de diciembre de 2013).

II.2) VIÑEDOS:

- Inclusión del ficto por alimentación y vivienda en horas extras (acuerdo del 6 de diciembre de 2013).
- No fraccionamiento del ficto (acuerdo de 12 de diciembre de 2013).
- Nocturnidad: 20% adicional por trabajo realizado entre las 22.00 y las 6.00 hs. (acuerdo de 6 de diciembre de 2013).
- Acreditación de competencias (acuerdo de 6 de diciembre de 2013).
- Feriados especiales: a) 14 de abril feriado pago. Dicha fecha podrá ser ajustada mediante Convenio Colectivo por empresa (acuerdo de 11/11/2008); b) 2 de noviembre feriado pago (acuerdo de 29/4/2011).
- Prima por antigüedad: 4% sobre remuneración nominal al cumplir 5 años en la empresa, agregándose un 1% por cada año de antigüedad (acuerdo de 29/4/2011).
- Presentismo: 4,33% para trabajadores que no registren ninguna inasistencia de ningún tipo, con la única excepción de paros generales decretados por FOEB y/o PIT CNT (acuerdo de 29/4/2011).
- Medio aguinaldo complementario (acuerdo de 29/4/2011).

II.3) CITRUS Y ARÁNDANOS:

- Inclusión del ficto por alimentación y vivienda en horas extras (acuerdo del 23 de diciembre de 2013).
- No fraccionamiento del ficto por alimentación y vivienda (acuerdo del 23 de diciembre de 2013).

87 Acuerdo de 24/10/2008, recogido por Decreto de 22/12/2008

88 Acuerdo de 24/10/2008, recogido por Decreto de 22/12/2008

89 Art. 6 Ley N° 9.991

90 Art. 4 Ley N° 13.130

- 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. Sólo podrá apartarse de esta regla el empleador que evalúe las competencias a través de informes técnicos de UTU o UDELAR” (acuerdo de 23 de diciembre de 2013).
- Presentismo: 5% de la totalidad de los haberes percibidos por el trabajador (exceptuando aguinaldo y salario vacacional) cuando el trabajador haya registrado un 100% de asistencia. 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 y/o mamografía; 3) donación de sangre; 4) amparo en BSE; 5) citaciones judiciales como testigo; 6) examen de próstata (acuerdo de 23 de diciembre de 2013).
- 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” (acuerdo de 23 de diciembre de 2013).
- 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” (acuerdo de 23 de diciembre de 2013).
- Examen de próstata: un día de licencia anual pago para todo trabajador mayor a los 40 años cumplidos de edad, debiendo presentar la constancia correspondiente ante la empresa (acuerdo de 23 de diciembre de 2013).

II.4) FRUTICULTURA (MENOS CITRUS Y ARÁNDANOS), CRIADEROS DE SUINOS, APICULTURA Y DEMÁS ACTIVIDADES DEL GRUPO N° 23

- Inclusión del ficto por alimentación y vivienda en horas extras (acuerdo del 6 de diciembre de 2013).
- No fraccionamiento del ficto: acuerdo de 12 de diciembre de 2013.
- Nocturnidad: 20% adicional por trabajo realizado entre las 22.00 y las 6.00 hs. (acuerdo de 6 de diciembre de 2013).
- 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. Sólo podrá apartarse de esta regla el empleador que evalúe las competencias a través de informes técnicos de UTU o UDELAR” (acuerdo de 6 de diciembre de 2013).

I) GRUPO N° 24 (FORESTACIÓN)⁹¹

- Uso de motosierra propia del trabajador: Los trabajadores que, con el consentimiento del empleador, utilicen su propia motosierra, percibirán una compensación por concepto de reintegro por el uso y desgaste de la misma una suma que a enero de 2014 equivalente a \$ 210 por cada día efectivamente trabajado; dicha suma se incrementará de acuerdo a la evolución de la inflación. En esos casos, las empresas deberán proporcionar el combustible y el aceite necesario para el funcionamiento de la motosierra.
- Ropa de trabajo: Las empresas proporcionarán, sin cargo y en carácter de préstamo, ropa de trabajo a sus operarios dos veces al año, entregando un pantalón y una camisa antes del inicio del verano, y un pantalón y una camisa de abrigo antes del inicio del invierno.
- 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, además del que ya tienen por Ley, siempre que presenten 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: 24 de diciembre feriado pago no laborable.
- Carnet de salud: Las empresas abonarán el costo del carnet de salud reglamentario, con dos años de vigencia. No le será permitido el ingreso al trabajo al trabajador que no tenga vigente su carnet de salud luego de haber sido intimado y que se le conceda un plazo mínimo de diez días hábiles para obtenerlo.
- Días de lluvia: El trabajador/a que se presente en su lugar de trabajo pero que no pueda trabajar o trabaje parcialmente porque, debido a la lluvia, la empresa impida o suspenda la tarea, cobrará: A) un mínimo de cuatro horas normales si el corte se verifica antes de su descanso intermedio, o B) jornada normal completa si el corte se produce después de dicho descanso.
- Compensación por tareas nocturnas: 20% en tareas realizadas 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 diurno, 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.

• ANEXO 3 - CATEGORÍAS

GRUPO 22 - GENERAL

1.1) PLANTACIONES DE ARROZ

Las categorías están descritas en el acuerdo de 22/9/2009⁹²:

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. Requiere estar alfabetizado.

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

Realizará aquellas tareas para las cuales este 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 Arrocera 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 arrocero (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 desempeñan tareas de maquinista, retrista 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) 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 la misma, 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. Ins-truye y evalúa al personal bajo su mando. Debe contar con experiencia que demuestre su idoneidad para el cargo.

Educación mínima sugerida: ciclo básico completo.

I.2) CAÑA DE AZÚCAR

Las categorías de este sector son las que se enumeran a continuación. 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

I.3)

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 casa habitaciones 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 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 y/o especialización. Sujeto a supervisión aunque goza de cierta autonomía para el cumplimiento de tareas a su cargo. Podrá tener personal a cargo siempre que, la tarea no requiera mayor responsabilidad que la instruir, en funciones inherentes a la categoría de trabajador especializado, y el contralor del efectivo cumplimiento de las mismas.

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 y/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 y desempeña las mismas tareas asignadas a los demás trabajadores. 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 éstos. Coordina con los capataces los enlaces de procesos, puntos críticos de control (que hacen a los sistemas de calidad de procesos, productos y/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/RA. 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.

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 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.

II.1) CRIADEROS DE CERDOS (SUINOS):

PEÓN COMÚN

Realiza actividades manuales continuas o alternadas simples, son 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 rompeventos; 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 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 los mismos ("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 y/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 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 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 y/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 y/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 y supervisión de personal. Dominio, coordinación y control de procesos concatenados imprescindibles al buen resultado del conjunto de operaciones bajo su responsabilidad. Coordina, instruye, evalúa al personal bajo su mando, los enlaces de procesos, puntos críticos de control (que hacen a los sistemas de calidad de procesos, productos y/o inocuidad de los productos) y condiciones de seguridad. Educación mínima equivalente a secundaria básica o egresado de UTU/similar con 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.

II.2) APICULTURA:

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 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 los mismos (“peón puntero”). Por orden del supervisor a cargo podrá realizar tareas diversas para las cuales esté calificado. Ejemplo: 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 y/u hormigón, rasquetado para la extracción de subproductos residuales y clasificación de los mismos, etc.

ESPECIALIZADO GRADO 2

Se requiere conocimiento o idoneidad especializadas y/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 mantenimiento del mismo, envasado de tambores, responsable de limpieza e higiene del equipo y del local. Control, registro y seguimiento de planillas de monitoreos y/o procesos.

En galpón: Cocinero con más de 2 ayudantes a cargo y responsabilidad 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, evalúa al personal bajo su mando, los enlaces de procesos, puntos críticos de control (que hacen a los sistemas de calidad de procesos, productos y/o inocuidad de los productos) y condiciones de seguridad. Educación mínima equivalente a secundaria básica o egresado de UTU/similar con 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.

II.3) VIÑEDOS

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 desempeñar la misma.
- B)** La educación formal no será un aspecto excluyente para determinadas categorías, en la medida que, aún sin haber recibido la misma, el trabajador cuenta 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 en la misma 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.

ENUMERACIÓN Y DESCRIPCIÓN

PEÓN COMÚN

Realiza actividades manuales continuas o alternadas simples, con o sin herramientas y equipos simples; no requiere conocimientos ni habilidades especializadas, ni maneja maquinaria. Recibe instrucciones precisas, no tiene personal a cargo y su tarea es supervisada. Sus tareas son carpín, 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 de tubetes, siembra manual de 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 capacitación a través de la práctica 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 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 en premium, cocinar, atar, limpieza de cordones, etc. Manejar tractores con funciones simples como remolque de zorras y tanques.

ESPECIALIZADO GRADO 2

Es quien requiere mayor conocimiento o idoneidad especializada. Posee un grado de responsabilidad y autonomía, dado que su buen desempeño tiene una influencia directa sobre los 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 de 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.

II.4) GRUPO 23 GENERAL

ABARCA A CRIADEROS DE AVES, FRUTICULTURA (INCLUYENDO CITRUS Y ARÁNDANOS) HORTICULTURA, FLORICULTURA Y LAS DEMÁS ACTIVIDADES DEL GRUPO 23

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 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.

PEÓN COMÚN

Realiza actividades manuales continuas o alternadas simples, son 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 rompivientos; 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 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 los mismos ("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 y/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 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 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 y/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 y/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 y supervisión de personal. Dominio, coordinación y control de procesos concatenados imprescindibles al buen resultado del conjunto de operaciones bajo su responsabilidad. Coordina, instruye, evalúa al personal bajo su mando, los enlaces de procesos, puntos críticos de control (que hacen a los sistemas de calidad de procesos, productos y/o inocuidad de los productos) y condiciones de seguridad.

Educación mínima equivalente a secundaria básica o egresado de UTU/similar con 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.

GRUPO 24 - FORESTACIÓN

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.

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.

MAQUINISTA 1

Todas: 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 2

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

Maquinista especializado

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

ADMINISTRATIVO

Todas: Tareas administrativas.

Capataz: Todas. Conducción de trabajo a cuadrillas.

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

DIRECCIÓN NACIONAL DE COORDINACIÓN EN EL INTERIOR

LISTADO DE OFICINAS

OFICINA	DIRECCION	TELEFONO
ARTIGAS	GARZON Nº 460	477-22830
ATLANTIDA	AV. ARTIGAS - Esquina calle 22	437-23540
BELLA UNION	J.E. RODO Y AV. ARTIGAS	477-92248
CANELONES	TREINTA Y TRES Nº 310 - "PLANTA ALTA"	433-22819
CARDONA	GRAL. ARTIGAS Nº 1278	453-69544
CARMELO	ROOSEVELT Nº 422	454-23418
CASTILLOS	19 DE ABRIL Y ACOSTA	447-58856
CHUY	Av. Gral. ARTIGAS Nº 259	447-42105
CIUDAD DE LA COSTA	Local 207 SHOPING COSTA URBANA-Km 20,500	268-28650
CIUDAD DEL PLATA	RUTA 1 KM. 31.600	234-77466
COLONIA	MANUEL LOBO Nº 384	452-22833
DOLORES	T. GOMENSORO Y ASENCIO	453-42154
DURAZNO	PETRONA TUBORAS Nº 416	436-22825
FLORIDA	HERRERA Nº 429	435-22704
FRAY BENTOS	HERRERA Nº 1230	456-22432
GUICHON	25 DE MAYO Nº 486	474-22289
LAS PIEDRAS	BATLLE Y ORDOÑEZ Nº 673	236-47715
LASCANO	MISIONES Y 25 DE AGOSTO	445-69139
LIBERTAD	WILSON FERREIRA Nº 972 BIS - (RUTA 1 VIEJA)	434-52571
MALDONADO	18 DE JULIO y TREINTA Y TRES	422-25768-44718
MELO	LUIS A. DE HERRERA Nº 640	464-22990
MERCEDES	JOSE E. RODÓ Nº 630	453-22189
MINAS	TREINTA Y TRES Nº 573	444-23366
NUEVA PALMIRA	RUTA 12 Y FRAY BENTOS (entrada al Puerto)	454-46471
PANDO	18 DE JULIO Nº 1063	229-23334
PASO DE LOS TOROS	18 DE JULIO Y G. RUIZ	466-42546
PAYSANDU	LEANDRO GOMEZ Nº 1285	472-22349
PIRIAPOLIS	AV. FRANCISCO PIRIA ESQ. TUCUMAN	443-22458
RIO BRANCO	10 DE JUNIO Nº 384	467-56185
RIVERA	AGRACIADA Nº 784	462-24375
ROCHA	25 DE AGOSTO 110	447-22945
ROSARIO	CERRITO Y SARANDI	455-22493
SALTO	AV. BRASIL Nº 588	473-32908
SAN CARLOS	TREINTA Y TRES Nº 902	426-64340
SAN JOSE	SARANDI Nº 561	434-23910
SARANDI DEL YI	ITUZAINGO Nº 551	436-79103
SARANDI GRANDE	Av. ARTIGAS Y LOGROÑO-2do. Y 4to. MIERCOLES DE MES	435-47493
TACUAREMBO	25 DE MAYO Nº 343	463-23510
TALA	LUIS A. DE HERRERA S-N	431-52200
TREINTA Y TRES	PABLO ZUFRIATEGUI Nº 1058	445-22750
TRINIDAD	CARLOS MARIA RAMIREZ Nº 698	436-42236
YOUNG	MONTEVIDEO Nº 3525	456-72088

MTSS

Ministerio
de Trabajo y
Seguridad
Social

**UNIDAD
DE EMPLEO
RURAL**