

La jornada laboral y los descansos de los trabajadores rurales en Uruguay

POR EDUARDO GOLDSTEIN (*)

Sumario: I. Introducción.- II. Trabajo rural. Concepto.- III. Nuevo sistema de la limitación de la jornada de los trabajadores rurales. Descansos intermedios y semanales.- IV. Horario del establecimiento.- V. Las dificultades prácticas de la aplicación de la ley y algunas medidas paliativas.- VI. Evaluación crítica de la norma.- VII. Conclusiones.- VIII. Bibliografía.

Resumen: en diciembre de 2008 se promulga en la República Oriental del Uruguay la ley N° 18.441 que establece por primera vez en la historia de la legislación del país la limitación de la jornada, descansos intermedios y entre jornadas de los trabajadores rurales, con el concomitante derecho a percibir el pago con los recargos legales de los trabajos realizados en tiempo de trabajo extra. Se trata sin lugar a dudas de un cambio trascendente e incluso de una masa de trabajadores de significación cualitativa y cuantitativa en un país agrícola ganadero, que hasta la sanción de la norma tenían vedados esos derechos.

Palabras claves: trabajado rural - jornada - descansos

Labor day and intermediate breaks from Uruguay rural workers

Abstract: *in December 2008 in the Oriental Republic of Uruguay is promulgated the Law No. 18,441 that establishes, for the first time in the history of the country's legislation, a limiting journey, intermediate and between sessions breaks for rural workers, with the concomitant right to receive payment with legal surcharges for the work done during extra work time. This is, undoubtedly, an important and inclusive change for a mass of workers, of qualitative and quantitative significance in an*

(*) Abogado. Especialista y Magíster en Derecho, Orientación Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Escuela de Posgrados, Facultad de Derecho, Universidad de la República, Uruguay. Prof. de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho y Carrera de Relaciones Laborales, Universidad de la República, Uruguay. Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República. Integrante del grupo académico y de investigación jurídica "Grupo de los Miércoles", fundado por el Profesor Emérito Américo Plá Rodríguez. Miembro de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

agricultural and farming country that until the enactment of the rule had forbidden those rights.

Keywords: *worked rural - hours - breaks*

I. Introducción

La ley N° 18.441 del 24/12/2008 (1) marca un hito trascendente en el ordenamiento jurídico oriental, pues por primera vez en la historia del país se establece entre otros beneficios para el sector rural, la limitación de la jornada y régimen de descansos para los trabajadores rurales.

Efectivamente, históricamente en el régimen general de la limitación de la jornada (en la que la doctrina patria considera como la primera norma laboral pura en la legislación del trabajo (2)), la ley N° 5.350 del 17/11/1915, que delimitó el tiempo de trabajo semanal en cuarenta y ocho horas de labor y veinticuatro horas de descanso para un cúmulo importante de actividades industriales, comerciales y de servicios, no incluyó, ya sea en forma directa o indirecta, a los trabajadores del sector rural.

No obstante, determinadas actividades típicamente rurales fueron atendidas posteriormente por el legislador, instituyendo mediante sucesivas leyes regímenes especiales de delimitación de la jornada, como el caso de las arroceras, tambos, montes, bosques y tuberías, esquila, granjas, quintas, jardines, viñedos, criaderos de aves, suinos y conejos, apiarios y establecimientos productores de legumbres, verduras, tubérculos, frutos y flores (3).

En otras palabras, esta actividad quedó.

De esa manera, el decreto del 29/10/57 (4) en su artículo 1° enfatiza el apartamiento de los trabajadores rurales de la limitación del horario del tiempo de trabajo de las leyes y convenios internacionales de la OIT que dicho acto administrativo reglamenta.

(1) Publicada en el Diario Oficial del 23/01/2009.

(2) La denominamos “pura” porque la Ley de Accidentes de Trabajo N° 5.032 del 21/07/1914 es anterior y contiene una mixtura entre aspectos laborales y de seguridad social.

(3) Leyes N° 9.991 del 20.12.49, 10.471 del 29.11.43, 11.718 del 27.09.51, 13.246 del 02.12.65, 12.379 del 12.02.57, 13.036 del 09.01.62, 13.130 del 13.06.63 y 13.389 del 18.11.65.

(4) Los Decretos del Poder Ejecutivo dictados durante el régimen colegiado, en el cual el mismo estaba formado por el Consejo Nacional de Gobierno con nueve miembros y su presidencia en forma rotativa durante la vigencia de la Constitución de 1952 (período 1952 - 1967), no llevan número.

Finalmente, el decreto 611/1980 del 19/11/1980, en su artículo 1º ordinal 1), excluía de la limitación de la jornada, entre otros, a los trabajadores de los establecimientos rurales, salvo a aquellos a los que se les fije por leyes especiales.

Fuera del régimen general descrito en los numerales que anteceden y adentrándonos a las normas específicas para el sector, en el estatuto del trabajador rural (ley Nº 10.809 del 16/10/1946) y modificativas, que fuera derogado por el decreto-ley (5) Nº 14.785 del 19/05/1978, así como su decreto reglamentario Nº 647/978 del 21/11/78, el régimen de la jornada del sector no era objeto de regulación (Rachetti Olaso, 2010, p. 200).

Consecuentemente, y hasta la sanción de la ley Nº 18.441, los trabajadores rurales no tenían en Uruguay derecho a la limitación de la jornada y, por ende, a la percepción de la paga de horas extras con los recargos legales impuestos por la ley Nº 15.996 del 17/11/1988 por la realización de tareas más allá de la jornada legal, pues esta no existía.

De ese modo, el jornal de los trabajadores rurales fijado en tiempo de trabajo unidades/hora o día era una apariencia, dado que la paga que se percibía era la misma aunque trabajase más horas. No obstante, la normativa imperante colisionaba con las previsiones de la Constitución de la República, en función de que el texto del artículo 54 de dicha Carta, introducido en la reforma de 1934 (cuando se reconocieron e incluyeron los derechos sociales), dispuso claramente: “La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado (...) la limitación de la jornada (...)”.

Este derecho fundamental específico calaba hondo en parte de la doctrina vernácula, al punto tal que exigía que, aun a falta de reglamentación de este derecho, legítimamente se podía reclamar ante los órganos jurisdiccionales del Estado su protección por aplicación del artículo 332 de la misma Constitución (6) (Mantero de San Vicente, 2001: 25), pero ello no era admitido por la mayoría de la doctrina y

(5) Debe aclararse al lector que las normas dictadas bajo el régimen de facto imperante en la República Oriental del Uruguay entre el 27/06/1973 y el 28/02/1985 fueron dictadas por el Consejo de Estado (órgano sustituto del Poder Legislativo y que cumplió funciones legislativas), por ley Nº 15.738 del 13/03/1985, en su artículo 1º se dispuso: “Declárense con valor y fuerza de ley los actos legislativos dictados por el Consejo de Estado, desde el 19 de diciembre de 1973 hasta el 14 de febrero de 1985, los que se identificarán como ‘Decretos-Leyes’, con su numeración y fechas originales”.

(6) La norma dispone: “Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas”.

la unanimidad de la jurisprudencia, que aplicaban el régimen del decreto 611/1980 que —reiteramos— excluía a los trabajadores rurales de este beneficio.

A vía enunciativa, la jurisprudencia antes de la sanción de la ley N° 18.441 postulaba ante los reclamos judiciales del pago de horas extras por parte de los trabajadores rurales: “El horario de trabajo no tiene incidencia alguna en los créditos pretendidos en tanto el trabajador rural no tiene limitación de la jornada. El decreto-ley N° 14.785 del 19/5/1978 no refiere al tema y en razón de que la ley N° 5.350 de 17/11/915 -que conforme lo expresa el Profesor Plá Rodríguez es bien concreta- tampoco dice nada es que se concluye que el trabajador rural no tiene jornada de trabajo limitada y en base a ello el decreto reglamentario del 29/10/57 los excluyó expresamente, igual que lo hizo luego el decreto 611/980 (Plá Rodríguez, 1989, pp. 88-89)” (7).

Presentada la evolución jurídica del traspaso de un sistema de jornada ilimitada a una limitada en uno de los sectores productivos más influyentes en la economía de un país agro-ganadero y que emplea un número relevante de personas, procederemos a analizar los cambios significativos que la ley N° 18.441 introdujo en el régimen de jornada laboral, descansos intermedios y nocturnos de los trabajadores rurales.

II. Trabajo rural. Concepto

En un sentido lexicográfico, además del sustantivo “rural”, suele acudir para designar la misma área de trabajo a otros adjetivos tales como “trabajo agrario”, “trabajo agrícola”, “trabajo agropecuario”, etc. En definitiva, se trata de todas las actividades que comprenden al sector primario de la economía.

Más allá de las disquisiciones y acepciones terminológicas que cada expresión implica en el Derecho Agrario y el del Trabajo, dichos conceptos han sido utilizados como equivalentes (Zapirain, 2012, p. 34).

Básicamente, podemos señalar sin estridencias que dichas tareas engloban en términos generales: cultivar (agricultura y silvicultura) y criar (en ganadería y acuicultura) las materias primas sobre las cuales sólo se hacen usos muy básicos.

De esa manera, y para decantar el concepto jurídico del trabajo rural, va de suyo que la transformación industrial y/o la comercialización de los frutos no constituye actividad agropecuaria (Casalás, 1993, pp. 278 y ss.).

(7) Cfr. Tribunal de Apelaciones de Tercer Turno, Sentencia N° 50 del 02.03.2005, caso 411, *Anuario Jurisprudencia Laboral* año 2005, p. 186.

Hecha una aproximación hacia una definición del trabajo rural y su ámbito de aplicación, debe analizarse desde una visión jurídica bajo qué disciplina jurídica se regula, puesto que en el sector y más precisamente en las actividades que en él mismo se desarrollan confluyen el Derecho Agrario por un lado y el Derecho del Trabajo por otro.

La doctrina uruguaya ha sido constante y sin disidencias en remarcar que el régimen de trabajo del sector rural compete exclusivamente al Derecho Laboral en cuanto objeto de estudio, abarcando a la actividad agrícola-ganadera que se realiza fuera de las zonas urbanas (Rachetti Olaso, 2010, p. 200).

Ese es el temperamento recogido por el decreto 216/2012 del 29/06/2012, que actualizó la reglamentación del Estatuto del Trabajador Rural (decreto-ley N° 14.785 ya mencionado), sustituyendo al decreto 647/1978 del 21/11/1978, y que redefinió en su artículo 1° el alcance del concepto tanto de empleador como de trabajador rural. De esa manera la norma dispone: “A los efectos de la presente reglamentación se entiende por empleador rural toda persona física o jurídica que utilice los servicios de trabajadores subordinados, cualquiera sea el título en virtud del cual los ocupa, y por trabajador rural a todo el que bajo la dirección de otra persona, empleadora, ejecuta habitualmente trabajos rurales fuera de las zonas urbanas, mediante el pago de un salario y demás prestaciones”.

Por consiguiente, y en nuestra opinión, en forma concordante con lo preceptuado por el artículo 1.3 del Convenio Internacional del Trabajo N° 110 de la OIT de 1958 sobre plantaciones (8), que dispone que la actividad agraria comprenderá normalmente el procedimiento de transformación primario del producto o productos de plantación, entendemos que la noción implica exclusiva y excluyentemente “operaciones identificables plenamente con las de cultivo y extracción de los frutos o inmediatamente ligadas a éstas, que no supongan el empleo de equipos o técnicas complejas, ni configuren un real proceso de industrialización” (Barbagelata, 2007, pp. 30-31).

En síntesis, el trabajo rural comprende un ámbito espacial que es el campo (entendido este como una delimitación socio-ambiental en vez de un carácter normativo municipal tripartito —sector urbano, suburbano y rural— (Barbagelata, 2007, pp. 31-32), y refiere a actividades relacionadas al proceso de producción, extracción y conservación de los frutos obtenidos (Zapirain, 2012, p. 35).

En definitiva, en el sector rural imperan factores de distinta índole, tales como los ecológicos, geográficos, productivos y económicos, que se pueden sintetizar en

(8) Ratificado en nuestro país por la ley N° 14.113 del 30/04/1973.

la siguiente reflexión: “El trabajo del hombre, es coadyuvante al de la naturaleza. Por eso es siempre estacional, intermitente o discontinuo, no solamente por el proceso de fecundación impuesto por la tierra, sino también por la periodicidad cíclica de las estaciones que determinan la clase de cultivo” (Plá Rodríguez, 1989, p. 59).

III. Nuevo sistema de la limitación de la jornada de los trabajadores rurales. Descansos intermedios y semanales

III. 1. Régimen general

Adentrándonos a los aspectos medulares introducidos en el régimen general por la ley que establece el novel sistema de descansos en el sector, podemos resumirlos como claramente lo clasifica Rachetti Olaso (2010, p. 202) en:

A.- La fijación de la duración máxima de la jornada diaria legal, que será de ocho horas diarias, con el concomitante derecho a la percepción de la paga de horas extras en caso de realizarse tareas en tiempo de trabajo extraordinario o suplementario. Es así que el artículo 3º incluye a texto expreso que las horas de trabajo que excedan la jornada legal serán abonadas con los recargos de la ley N° 15.996 de horas extras (lo que consideramos desde una perspectiva de la técnica legislativa superabundante e innecesario porque va de suyo que si el artículo 1º de la ley limita la jornada, el decreto N° 611/1980 que excluía a los trabajadores rurales de este beneficio quedó tácitamente derogado y, por ende, pasan automáticamente a estar incluidos en la ley de horas extras).

La tasa de recargo de acuerdo a la ley N° 15.996 será del cien por ciento del valor del salario que corresponda en unidades hora cuando se realice en días hábiles, y del ciento cincuenta por ciento si la prolongación del trabajo se realiza en días que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre, ya sea por gozarse el descanso semanal o ser feriado, no se trabaje (9).

B.- El horario de trabajo semanal, el que no podrá exceder de las cuarenta y ocho horas por cada seis días trabajados, siendo por consiguiente el descanso semanal de 24 horas. De acuerdo con el artículo 5º, éste será preferentemente el día domingo y podrá acordarse entre empleador y trabajador que dicho descanso sea gozado en otro día de la semana, ya sea fijo o rotativo.

C.- El establecimiento de los descansos intermedios en la jornada de trabajo, que será en la jornada continua de un mínimo de media hora remunerada por el

(9) Artículo 1º.

empleador como trabajo efectivo (10), pudiendo haber descansos intermedios superiores no retribuidos por el empleador. Esta temática será tratada cuando analicemos en el próximo subcapítulo los regímenes especiales.

D.- El descanso nocturno entre jornada y jornada no podrá ser inferior a doce horas continuas, pero con la siguiente salvedad: si el descanso intermedio es igual o superior a las tres horas corridas, el descanso entre jornadas de trabajo podrá ser inferior a las doce horas, pero nunca menor a las nueve horas continuas (11).

E.- La posibilidad (aspecto que consideramos de perogrullo e innecesario conforme a la aplicación del Principio de la aplicación de la norma más favorable) de establecer regímenes diferentes por convenio colectivo, siempre y cuando resulten más beneficiosos para el trabajador (12).

Va de suyo y es de la esencia del Derecho del Trabajo que, por medio de la negociación colectiva, siempre pueden mejorarse los mínimos intangibles dispuestos por las leyes protectoras imbuidas del carácter de orden público implícito en ella.

F.- La creación de una Comisión de Seguimiento integrada por delegados del Poder Ejecutivo, del sector empresarial y de los trabajadores en los Grupos N° 22 (13), 23 (14) y 24 (15) de los Consejos de Salarios, a la cual podrán acudir representantes designados por las Comisiones de Ganadería, Agricultura y Pesca, y por la de Asuntos Laborales, Seguridad Social y de Legislación del Trabajo de las Cámaras de Senadores y Representantes respectivamente, cuyo objetivo es evaluar la aplicación del régimen de jornada y descanso semanal.

En definitiva, en lo que al sistema de jornada refiere, la *ratio legis* de la norma es fijar como objetivo principal la limitación de la jornada de los trabajadores rurales que no contaban con ese derecho de raigambre constitucional y del *jus cogens*.

Como claramente sella Duran (2012: 69), “La ley 18.441 salda una deuda con este colectivo y cumple con lo establecido con la Constitución”.

(10) Artículo 4° primer inciso.

(11) Artículo 4° inciso segundo.

(12) Artículo 10° de la ley.

(13) Ganadería, Agricultura y actividades conexas.

(14) Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidos en el grupo 22.

(15) Forestación (incluidos bosques, montes y turberas).

III. 2. Regímenes especiales

Rachetti Olaso (2010, p. 204) se pregunta con acierto: “¿Que sucede entonces con los trabajadores de los estatutos especiales que no tenían - por disposición legal- limitada la jornada de trabajo (16)”.

El interrogante procede en la medida que la ley N° 18.441, en sus artículos 7° y 8°, convalida los regímenes especiales de los trabajadores de los tambos y de la esquila respectivamente.

A ello debemos agregar la situación de aquellas actividades rurales que están relacionadas directamente con los períodos de la naturaleza, tales como la ganadería y la agricultura de secano (17), pues la norma no puede ignorar la trascendencia de esas particularidades.

Ahora bien, la respuesta al interrogante planteado por Rachetti Olaso (2010) al inicio del presente numeral la proporciona la misma ley, dado que va a regular un sistema de jornada limitada y de descansos, acordes a las peculiaridades de dichas actividades, que se compadecen con ciclos biológicos naturales y zafrales.

Acertadamente Herrera (1971, p. 2) asevera:

En la actividad agrícola, la naturaleza asume un rol protagónico porque es el factor productivo por excelencia. La producción y el rendimiento del suelo, así como las condiciones climáticas (sujetas una y otras a peligros y variaciones constantes), obligan al hombre a un trabajo de contenido y modalidades distintas del que se realiza en la industria.

Veamos seguidamente cada situación especial que la flamante norma contempla.

III.2.1. Descanso de los trabajadores rurales afectados a la ganadería y agricultura de secano

En el caso del descanso intermedio de los trabajadores rurales que desarrollan tareas en la ganadería y agricultura de secano, la ley en su artículo 6° supedita los mismos a los ciclos estacionales (primavera/verano, otoño/invierno), facultando

(16) *Vide supra* Capítulo I tercer párrafo y nota de pie de página N° 3.

(17) La agricultura de secano es aquella en la que el ser humano no contribuye a la irrigación de los campos, sino que utiliza únicamente la que proviene de la lluvia. A vía enunciativa, podemos mencionar el cultivo de cereales: cebada, trigo, avena centeno mijo; árboles frutales: almendro, albaricoquero, habas; legumbres: garbanzos, guisantes; hortícolas: cebolla, melones, tomates, etc.

al empleador a fijar la duración del descanso intermedio atento a esos períodos de la naturaleza.

No obstante, esta potestad discrecional que la norma estipula al empresario rural en materia de asignación del descanso intermedio en forma unilateral (lo que en principio podría interpretarse como una autorización *ope legis* a trasvasar los límites funcionales del *jus variandi* que refieren a la indemnidad del trabajador y, por ende, conformar una alteración que ponga fin al contrato de trabajo), se ve atemperada y de alguna manera la legitima al establecer un límite mínimo al descanso, que no podrá ser inferior a dos horas corridas.

En cuanto al descanso entre jornadas de trabajo para esta actividad específica, la ley realiza un tándem desde una perspectiva de política legislativa, debido a que lo acompasa con el mecanismo de descanso intermedio.

Veamos. El artículo 6° inciso segundo dispone que cuando el descanso intermedio sea igual o superior a las tres horas seguidas (18), el descanso entre jornadas de trabajo podrá ser inferior a doce horas, pero nunca menor de nueve horas continuas.

Por lo tanto, la ley se interpreta de la siguiente manera: si un trabajador tiene un descanso intermedio de dos horas corridas, su descanso entre jornadas deberá ser de doce horas consecutivas. Si su descanso intermedio es igual o mayor a las tres horas seguidas, su descanso entre jornadas podrá ser de un mínimo de nueve horas ininterrumpidas.

Obsérvese que el legislador utilizó el verbo transitivo “poder”, lo que significa en su primera acepción (19) “Tener expedita la facultad o potencia de hacer algo”.

Podría ocurrir entonces válidamente, y constriñéndose a las exigencias de la norma, que un trabajador rural de la ganadería y agricultura de secano tuviese un descanso intermedio de cuatro horas seguidas y un descanso entre jornadas de diez horas.

El descanso semanal de estos trabajadores será de veinticuatro horas, el que se gozará preferentemente el día domingo, pero por acuerdo de partes podrá fijarse en otro día que podrá ser fijo o rotativo (20).

(18) Recordemos que el descanso intermedio no puede ser inferior a dos horas corridas, por lo que *a contrario sensu* puede ser mayor a ese mínimo intangible.

(19) Diccionario del idioma castellano de la Real Academia Española, 2014.

(20) Artículo 6° inciso cuarto.

No obstante lo dicho, el artículo 6 en su último inciso permite también que por acuerdo entre empleador y trabajador (es importante destacar la referencia en forma singular, pues no se requiere acuerdo colectivo entre empresario y trabajadores, lo que nos conduce a concluir que en un mismo establecimiento podrá haber diferentes pactos con distintos trabajadores en forma individual, según la conveniencia de ambas partes), el trabajador pueda optar por un régimen de acumulación de descanso semanal a períodos mensuales.

Aquí la norma recoge una realidad palmaria en el ámbito rural, pues muchas veces el trabajador reside en lugares lejanos al establecimiento donde presta tareas y los tiempos de traslados resultan extensos.

También se da la situación de que su familia en algunos casos está alejada del lugar de trabajo, por lo que el tiempo libre y el disfrute del tiempo de ocio con sus allegados se tornaría en un espejismo.

De todos modos, la ley condicionó el momento del goce de los descansos acumulados, los que deberán ser tomados en forma íntegra y sin interrupciones dentro de los primeros veinte días del mes siguiente al que se generaron, estableciéndose el inicio del disfrute por acuerdo de partes (21).

Ejemplificando lo dicho, si un trabajador del sector acumuló descansos semanales en el mes de enero de 2018, deberá disfrutar la suma de esos descansos generados en forma continua y sin intermitencias, entre el 1º y el 20 de febrero de 2018.

Cabe recalcar que la norma no permite bajo ningún concepto y ninguna excepción que sea el patrono el que fije la fecha de inicio, sino que será por acuerdo individual de partes, no exigiéndose ninguna formalidad al respecto.

De todos modos, debe cumplirse con la exigencia del artículo 17º del decreto 278/2017 del 02/10/2017 y asentararlo en el Libro de Registro Laboral (22), so pena de la aplicación de sanciones pecuniarias, aspecto que excede el objeto del presente estudio.

(21) Artículo 6 inciso final.

(22) La norma dispone: “En aquellas empresas en que los trabajadores cambien reiteradamente los horarios y turnos y sea dificultoso registrar dichos cambios en el Libro de Registro Laboral, se permitirá que el registro se realice mediante listados, para lo cual las empresas deberán cumplir los siguientes requisitos: dejar constancia en el registro de datos del trabajador que los cambios de horario se detallarán en el Libro de Registro Laboral; b) identificar en los listados: nombre y documento de identidad del trabajador, la fecha en que cambia el horario y el detalle del horario que va a realizar, consignando el descanso intermedio y semanal; c) ordenar cronológicamente los listados y conservar los mismos a fin de permitir un debido control por los Inspectores de Trabajo a cuya disposición deberán estar junto con el Libro de Registro Laboral”.

III.2.2. Regla que la ley instituyó para los trabajadores afectados a los tambos

La lechería presenta ciertas cualidades que merecieron de parte del legislador un trato diferenciado en el sistema de jornada y descansos intermedios.

En términos generales, la costumbre del ordeño comienza con el arreo de las vacas desde el potrero hasta el corral de espera. Posteriormente, se ingresan al corral de espera del rodeo y se preparan para entrar en la sala de ordeño.

Específicamente, el trabajador debe agacharse para poner las pezoneras y se ordeñan pocas vacas al mismo tiempo, por lo cual el rendimiento es bajo. En este tipo de salas la tarea la desarrollan una o dos personas, con otra ingresando los animales al corral de espera. Obviamente, existen variantes en función del tamaño de las instalaciones del establecimiento y la tecnología habilitada para ello.

Ingresando específicamente al régimen de jornada y descanso, la ley en su artículo 7 combina también en este caso el descanso intermedio al que se debe gozar entre jornadas.

Si el descanso intermedio del personal afectado a los trabajos de ordeño es igual o superior a cinco horas, el descanso entre jornadas como mínimo será de siete horas.

Obviamente que, si el descanso intermedio es inferior a cinco horas, ello no puede ir en desmedro del descanso entre jornada y jornada, por lo que, a nuestro entender, el empresario no podrá reducirlo a un tiempo menor a las siete horas continuas. En la norma se contempla el tiempo de duración de descanso intermedio sin límites (aunque debe tomarse como cota infranqueable en una jornada continua que el descanso intermedio no podrá ser nunca inferior a media hora paga por el empresario de acuerdo al artículo 4 primer inciso de la ley en el régimen general del trabajador rural), pero se protege un mínimo intangible de siete horas continuadas de descanso entre jornadas, independientemente de cuál sea el descanso intermedio que se establezca, el que incluso puede ser inferior a las cinco horas, pudiendo ser el descanso entre jornadas mayor a siete horas corridas. Nunca menos.

III.2.3. Sistema de jornada laboral y descansos para la esquila

Otro sector de gran significación y singularidad en el trabajo primario en el sector rural está constituido por la esquila.

Ello ha motivado que el legislador también le prestara diferente atención que al resto de los sectores, en cuanto a establecer un máximo de jornada de trabajo y los correspondientes descansos.

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que la ley, en el artículo 8, tomó como hito la zafra en que dicha tarea se realiza este tipo de actividad.

En Uruguay, según datos de 2012, trabajaban en el sector entre cinco mil y siete mil personas (García Ocampo, 2013, p. 99).

La producción lanera ovina es realizada a la intemperie, donde el animal se alimenta de pasturas naturales (García Ocampo, 2013, p. 99) y la lana que se produce es exportada en casi un 90%.

La esquila en Uruguay se realiza en la zafra que va desde julio hasta diciembre inclusive, en virtud de la incorporación de la esquila preparto y la de cordero pesado (García Ocampo, 2013, p. 99).

Estamos aquí, en consecuencia, en un típico trabajo zafral vinculado a los ciclos biológicos de la ganadería y los de la naturaleza, que el hombre en función de distintos criterios que van desde la demanda del producto a otros factores ha extendido en el tiempo más allá de los límites impuestos por la naturaleza.

El legislador contempló esa realidad y la recogió en la norma que regula el régimen de jornada y descansos intermedios.

Con ese criterio dispuso que, durante la zafra, la jornada laboral será de un máximo de ocho horas diarias, las cuales serán distribuidas en cuartos.

Al ser dividida de ese modo, estableció a texto expreso en el artículo 8 de la ley que los descansos intermedios serán tres.

El primer y tercer descanso no serán inferiores a media hora cada uno y el descanso central no será menor a una hora y media. Aclara seguidamente la ley que ninguno de los descansos intermedios será abonado por el empleador, por lo que el trabajador rural de la esquila deberá laborar en forma efectiva ocho horas diarias.

Nada dice la ley respecto al descanso entre jornada y jornada del trabajo en este ámbito.

Podría darse el caso que un trabajador esté en el establecimiento (tomando en cuenta tiempo de trabajo y lapsos de descanso intermedios) diez horas y media.

Si a las veinticuatro horas del día le restamos esas diez horas y media al trabajador para esparcimiento y descanso entre jornadas, le quedan trece horas y media, de las cuales, y al omitir la norma referir al descanso nocturno, a nuestro entender debe aplicarse el principio general asentado en el artículo 4 de la ley, vale decir que el descanso entre jornadas no podrá ser inferior a las doce horas.

El límite de nueve horas continuas establecido como excepción en el mismo artículo fue regulado para las jornadas cuyos descansos intermedios sean iguales o superiores a las tres horas corridas, por lo que si sumamos los descansos intermedios mínimos instituidos por la norma para los trabajadores de la esquila, estos suman dos horas y media (dos medias horas el 1º y el 3er descanso intermedio y una hora y media el central), de allí que concluimos que el descanso entre jornadas debe ser al menos de doce horas.

Entre trabajo efectivo, descansos intermedios y descansos nocturnos, sumamos en el ejemplo dado veinticuatro horas, por lo que se ajusta diáfananamente al régimen legal.

IV. Horario del establecimiento

La ley, en su artículo 9, dejó al arbitrio del empresario establecer el horario de trabajo en función de los ciclos productivos.

Evidentemente, quien debe fijar el horario del establecimiento es el empleador en función de su poder de dirección y organización de la empresa. Eso es indiscutible. Sin embargo, y de acuerdo con la norma, este no queda a su libre arbitrio, sino que encuentra un límite fundamentado en los ciclos productivos de la actividad o explotación rural de la que se trate.

El criterio por el cual se adoptó la solución parece sensato, en la medida que resulta difícil enmarcar fronteras a actividades varias y que dependen de distintos factores de la naturaleza a los que la actividad humana no puede modificar.

V. Las dificultades prácticas de la aplicación de la ley y algunas medidas paliativas

Una realidad insoslayable en Uruguay (segundo país más pequeño de América del sur, luego de Surinam), es que está marcado por una macrocefalia urbana.

El 70% de la población vive en la capital Montevideo y las zonas metropolitanas, que están formadas por las ciudades aledañas sitas en los Departamentos de San José y Canelones (*vg.* Libertad, Ciudad del Plata, Ciudad de la Costa, La Paz, Las Piedras, Canelones, etc.), a lo que debe sumarse la población de las capitales departamentales donde Salto, Paysandú, Rivera y Maldonado aparecen con guarismos superiores al resto (23).

(23) Uruguay está dividido políticamente en diecinueve Departamentos con su respectiva capital y en algunos con algunas ciudades además de un importante número de residentes.

Esta situación merece destaque, dado el centralismo que impera en el país, en la medida que a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (unidad ejecutora del Ministerio homónimo), entre cuyos cometidos se encuentra la protección de los trabajadores en el cumplimiento por parte del empleador de la normativa en materia de condiciones generales (salarios mínimos, rubros salariales, etc.) y condiciones de seguridad, salud y medio ambiente en el que se desempeñan los trabajadores, no cuenta con el número de inspectores e infraestructura necesaria para ejercer los controles de su competencia.

Esto incluye la protección ante la vulneración de otros derechos fundamentales además de los mencionados, como por ejemplo la libertad sindical, prevenir y corregir todas las formas de acoso y discriminación, etc., todas tareas inherentes a la policía del trabajo, en este caso, en el ámbito rural.

Atendiendo esta realidad, sumado a los factores socio culturales de las personas que trabajan en el campo, con escasa formación cultural (con tasas de alfabetización bastante inferiores a los sectores urbanos) y una marcada disciplina seudofeudal, algunas soluciones se han adoptado.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social creó el 8 de agosto de 2012 una Unidad de Empleo Rural, con el cometido de asesorar, coordinar y garantizar, entre otros objetivos, la efectividad de los derechos y deberes que surgen de la normativa vigente en el sector, entre los cuales, y que nos convoca en el presente trabajo, es la jornada y descansos (intermedios y entre jornadas).

También como fenómeno inclusivo y de mayor destaque, la inserción del sector rural en tres grupos de Consejos de Salarios, según el decreto 326/2008 del 07/07/2008, ámbito tripartito en el que se encuentran representados el Estado, los trabajadores y los empleadores, donde se establecen los salarios mínimos por categoría y condiciones de trabajo de cada subsector.

Toda esta situación lleva a que la inclusión en las normas tuitivas del Derecho Laboral de este sector relegado requieran políticas públicas de fomento, instrucción y, sobre todo y en forma paralela, una férrea labor de los sindicatos, todo ello a fin de erradicar la pobreza, fomentar el empleo decente y el cumplimiento de las normas (entre otras) de la jornada laboral y asuetos.

A lo dicho debe sumarse también la actitud de los empresarios, los que muchas veces ejercen el poder de dirección con exceso ante sus subordinados, desconociendo en algunas situaciones cuáles son sus obligaciones patronales.

También hay que tomar en cuenta, como factor adicional y de no menor importancia, los cambios que se produjeron en este sector medular de la economía nacional en los últimos decenios.

La actividad agropecuaria, que ha sido objeto de la introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos, también se ha expandido mediante la aplicación de políticas públicas tendientes a fomentar explotaciones novedosas como la industria forestal, se ha mejorado en parte las vías de comunicación, se ha extendido la telefonía primero rural y luego por celular, el acceso a internet en todo el territorio de la República, etc., todos avances en distintas áreas que repercuten en el trabajo y acceso a la información fundamentalmente del sector trabajador.

Sin perjuicio de los avances señalados, queda mucho por hacer en favor de este colectivo.

VI. Evaluación crítica de la norma

Evidentemente, la fijación por ley del límite de la jornada del trabajador del campo significa un hito en el ordenamiento jurídico uruguayo, debido a que con ellos se compatibiliza y se ajusta a derecho lo ordenando por el constituyente en el artículo 54 de la Carta Política de la República, además de cumplir con las prescripciones de convenios internacionales de la OIT, ratificados por el país en la materia.

En la evolución normativa de la situación del trabajador agrario, cuyo punto de partida podría tomarse en el Código Rural de 1875, donde aparecen las primeras normas protectorias de esta clase de dependientes, para luego avanzar, citando a vía enunciativa y entre otras a la ley N° 7.550 del 15.02.1923 sobre salarios mínimos y el primer Estatuto del Trabajador Rural (decreto ley N° 10.809 del 16.10.1946), la novel ley N° 18.441 se inserta en una tendencia histórica que lo que se propone es equilibrar las relaciones obrero patronales, con las de los dependientes de los sectores, comercio, industria y servicios (Rachetti Olaso, 2010, p. 208).

Evidentemente, el vínculo laboral entre empleador rural y trabajador deberá acompasarse a estos cambios y junto a ellos la dinámica y funcionamiento de la empresa agropecuaria.

Concordamos con Rachetti Olaso (2010, p. 209), que debe hacerse una disquisición que no se subsume a una cuestión semántica, sino que se acompasa con la realidad. En efecto, cuando se habla de equilibrar o equiparar la situación de los trabajadores rurales a la de los empleados y obreros del sector industrial y afines y empleados y obreros de los servicios con cuarenta y ocho horas de trabajo semanales y veinticuatro horas de descanso, debe tenerse presente la situación de las

explotaciones de la ganadería, la agricultura de secano, la actividad en los tambos y la esquila, porque resulta cándido establecer sistemas iguales de régimen y limitación de la jornada de las actividades que se desarrollan en el ámbito urbano.

En otras palabras, sería ilusorio y un espejismo aplicar a los trabajadores rurales de los sectores mencionados el mismo régimen de jornada y descanso que a los trabajadores de la industria, dado que, por las particularidades ya mencionadas, el hombre no puede desconocer ni modificar los ciclos de la naturaleza.

Además, otra arista de especial consideración y que merece un destaque es el cambio que ello implica en los controles del empresario para el cumplimiento de la normativa.

Obviamente, deberá llevar un registro de ingreso y egreso al establecimiento, de la cantidad de horas de trabajo de cada dependiente y el goce de los descansos intermedios. Lo dicho en virtud que quien tiene la carga de acreditar la cantidad de horas extras laboradas y abonadas, una vez que son reclamadas por el trabajador, es el empresario conforme al principio de disponibilidad del medio probatorio de gran ascendencia y unanimidad en la jurisprudencia patria.

A manera ilustrativa, incluimos un extracto de lo que a este respecto son las tendencias jurisprudenciales en Uruguay respecto a la prueba de la realización y pago de trabajos realizados en tiempo extraordinario del trabajador rural.

Nuestros tribunales se apegan al sistema que a continuación transcribimos parcialmente de un fallo de segunda instancia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Tercer Turno.

Así pues, en cuanto a la condena al pago de horas extras admitiendo las dificultades que son propias de una relación laboral desarrollada en el ámbito rural, el Tribunal se inclina por confirmarla, puesto que si bien pueden recibirse los embates críticos formulados respecto a la persona de los testigos y sus dichos que realiza la parte demandada, ya que sus dichos refieren a otro tiempo, son igualmente indicativos de una forma de trabajar que no se advierte se haya visto modificada con el devenir del tiempo. Pero además la omisión de la empleadora en aportar el cuaderno de registro horario extraordinario que el encargado refiere que en ocasiones se hacían, determinan el criterio adoptado. Véase que el Sr. G que brinda su declaración en acto de audiencia refiere que 'el Encargado del horario era yo. Él estaba a veces sí y a veces no en la empresa, los lunes últimamente iba al mediodía para empezar de tarde. La última vez que trabajó no me acuerdo. Él dejó de trabajar en la empresa porque pidió aumento de sueldo y pidió la cuenta porque no trabajaba más, se retiró por su voluntad (...)'

El establecimiento tiene 1971 hectáreas, hay más o menos 1.800-1.900 cabezas de ganado, según la época del año. P según la planilla de trabajo el horario era en invierno de 7.00 o 7.30 horas hasta las 11.00 y de tarde 1.30 hasta 4.30 - 5.00, yo hablo del horario real, la planilla de trabajo nunca la ví. Cuando yo le cambiaba el horario lo anotábamos y yo daba la orden lo anotábamos en un cuaderno diario que yo llevo todavía (...). "P" descansaba el sábado de tarde hasta el domingo salvo un acuerdo que teníamos en que en la época de parición quedábamos un fin de semana cada uno, es en primavera el período de parición y demora unos tres meses.

Puede haberse pasado algún día de las ocho horas, en el caso de una señalada de corderos por ejemplo, veces pasábamos media hora o una hora. Hay 1.200 ovinos, y 180m vacunos.

Las horas que nos pasábamos se daban libre al otro día, eso no lo anotábamos.

Los cuadernos donde está el cambio de horario están en el establecimiento, el patrón sabe eso.

En suma, pues, devienen en aplicación al caso de obrados las conclusiones que ha desarrollado la Doctrina en punto a la presunción en contrario que se configura por la conducta endoprocesal de la parte demandada. En tal sentido, debe tenerse presente que "la igualdad de oportunidades en materia de pruebas, no se opone a que resulte a cargo de una de las partes de la necesidad de suministrar la prueba de ciertos hechos que la beneficiar y la contraprueba, de los que comprobados por el contrario, puedan perjudicarlo"

A las partes les es posible colocarse en una total o parcial inactividad probatoria, claro que por su parte y riesgo. Esto es lo que Devís Echandía llama "Principio de la carga de la prueba y la autorresponsabilidad de las partes por su inactividad" (Hernando Devís Echandía, p. 138-139) (24).

Evidentemente, la cautela y celo que el empresario debe guardar al respecto no admite mayores comentarios ante la contundente conclusión judicial.

Pese al avance que la norma implica, como inclusiva, protectora, garantista y sin incurrir en discriminaciones (Durán, 2012, p. 81), debemos hacer la siguiente precisión.

(24) Sentencia SEF -0014-000294 de 07.12.16, publicada en Anuario de Jurisprudencia Laboral, año 2016, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2017, caso 457, pp. 432-433.

Un aspecto que nos proviene de la realidad es el paulatino cambio que viene ocurriendo en los procesos de producción por el impacto de las nuevas tecnologías, además de otros factores socioeconómicos, que exceden el objeto del presente trabajo. Pero no seríamos responsables en ponderar que los criterios legales, no solo de la regulación del régimen de jornada y descansos del trabajador rural, sino de todo el sistema jurídico tuitivo, pueden derivar a cortísimo plazo en obsolescencias que se tornen en evidentes y no puedan dar respuesta a los desafíos y a la incertidumbre que nos depara el futuro del trabajo.

Quizás un ajuste resiliente podría ser el camino que nos permitirá encarar las reformas que garanticen la inversión productiva, el empleo de calidad y una protección social sustentable, aspectos de los que las tareas primarias en el campo no están exentos. No es ilusorio, y mucho menos quijotesco, pensar que en un futuro cercano la mano de obra humana en este sector de la economía pueda ser sustituida por la robótica.

En ese objetivo deben orientarse los sistemas jurídicos laborales, atendiendo fundamentalmente al impacto de las nuevas tecnologías, lo que no nos deja de sorprender día a día. Este aspecto también incide de manera trascendental en el régimen de jornada y descansos de todos los asalariados en general y de los rurales en particular, por lo que, y fundamentalmente en el ámbito de la negociación colectiva, quizás sea el medio idóneo para discutir (y siempre bajo los niveles mínimos de protección de la ley) sistemas de trabajo que permitan mantener el empleo, el salario y condiciones generales de trabajo.

VII. Conclusiones

Brevemente, la ley 18.441 incluye en el régimen de jornada laboral limitada a los trabajadores rurales, en función de las previsiones del artículo 54 de la Constitución de la República, incluido en la reforma de 1934.

Establece un régimen de jornada laboral, descansos intermedios y descansos nocturnos para todos los trabajadores del campo que realicen tareas de producción primaria.

El tiempo máximo de duración de la jornada será de ocho horas, cuarenta y ocho horas semanales y veinticuatro horas de descanso por cada seis días de trabajo, el que preferentemente se gozará en día domingo, sin perjuicio que por acuerdo de partes se puede fijar en otro día, días rotativos.

Todo trabajo que se realice en tiempo extraordinario deberá abonarse con los recargos legales de la ley de horas extras N° 15.996, norma de orden público conforme lo dispone su artículo 9.

El descanso intermedio en la jornada continua será de media hora, pagada como tiempo efectivamente trabajado.

Entre jornadas, el descanso no será inferior a doce horas continuas, pero cuando el descanso intermedio sea igual o superior a las tres horas corridas (que no son abonadas por el empresario), el descanso nocturno no podrá ser inferior a las nueve horas continuas.

Para las actividades especiales y que presentan determinadas peculiaridades (a texto expreso la norma menciona, la ganadería y agricultura de secano, los tambos y la esquila), se establecen los siguientes sistemas especiales:

Ganadería y agricultura de secano. La ley se adecua a los ciclos de la naturaleza (primavera/verano, otoño/invierno), dándole potestades al empresario para determinar a fijar la duración del descanso intermedio.

En el descanso entre jornadas, la ley lo ajusta en función del régimen de descanso intermedio. De esa manera, cuando el descanso intermedio sea igual o superior a las tres horas continuadas de labor, el descanso entre jornadas de trabajo podrá ser inferior a doce horas, pero nunca menor a nueve horas continuas.

Tambos. Si el descanso intermedio es igual o superior a cinco horas, el descanso entre jornadas como mínimo será de siete horas.

Esquila. De acuerdo a la ley, al ser la jornada limitada a 8 horas de labor por día, estas se dividirán en cuartos. Los descansos intermedios serán tres.

El primer y tercer descanso no será inferior a media hora cada uno y el segundo no será inferior a una hora y media. Nada dice la ley respecto al descanso entre jornadas.

VIII. Bibliografía

Barbagelata, H. H. (1992). *Derecho del Trabajo*. 2da. reimpresión. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. T. III.

Barbagelata, H. H. con la colaboración de Rivas D. (2007). *Derecho del Trabajo*. 3ra. reimpresión. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. T. III.

Casalás, C. (2009). El derecho a la limitación de la jornada de los trabajadores rurales (Análisis de la ley N° 18.441). *Revista de Derecho Laboral*. T. LII. N° 233. Enero-marzo. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Duran, B. (2012). La nueva regulación del trabajo rural en Uruguay y su aplicación, AAVV. *XXIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, en: Homenaje al Profesor Helios Sarthou. Salto 17 y 18 de noviembre. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

García Ocampo, M. N. (2012). Trabajadores de la esquila en la nueva legislación. AAVV, *XXIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, en: Homenaje al Profesor Helios Sarthou. Salto 17 y 18 de noviembre. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Herrera, A. (1971). *Derecho laboral agrario*. Buenos Aires: Editorial Depalma.

Mantero de San Vicente, O. (2001). *La limitación de la jornada de los trabajadores rurales*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Plá Rodríguez, A. (1980). *Curso de Derecho Laboral*. T. II. V. II. Montevideo: Editorial Idea.

Plá Rodríguez, A. (1989). *Curso de Derecho Laboral*. T. II. V. II. Montevideo: Editorial Idea.

Rachetti Olaso, F. (2010). La nueva ley sobre jornada laboral y los descansos del trabajador rural. AAVV, *Grupo de los Miércoles, Cuarenta Estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya*. 1ra. ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Zapirain, H. (2012). La nueva regulación del trabajo rural en Uruguay. AAVV, *XXIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en homenaje al Profesor Helios Sarthou*, Salto 17 y 18 de noviembre. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Legislación (25)

Convenio Internacional del Trabajo N° 110 de la OIT de 1958.

Constitución de la República Boletín Oficial de la República de Uruguay, 1966.

Ley N° 5.350 Boletín Oficial de la República de Uruguay, 17/11/1915.

Ley N° 7.550 Boletín Oficial de la República de Uruguay, 15/02/1923.

(25) Todas las disposiciones constitucionales y legales (leyes y decretos-leyes) se encuentran en el sitio web: <https://parlamento.gub.uy>

Todos los decretos en el sitio web: <https://www.mtss.gub.uy/web/mts>

Ley Nº 14.113 Boletín Oficial de la República de Uruguay, 30/04/1973.

Ley Nº 15.738 Boletín Oficial de la República de Uruguay, 13/03/1985.

Ley Nº 15.996 Boletín Oficial de la República de Uruguay, 17/11/1988.

Ley Nº 18.441 Boletín Oficial de la República de Uruguay, 24/12/2008.

Decreto ley Nº 10.809 Boletín Oficial de la República de Uruguay, 16/10/1946.

Decreto ley Nº 14.785 Boletín Oficial de la República de Uruguay, 19/5/1978.

Decreto Boletín Oficial de la República de Uruguay, 29/10/57.

Decreto 647/978 Boletín Oficial de la República de Uruguay, 21/11/78.

Decreto 611/1980 Boletín Oficial de la República de Uruguay, 19/11/1980.

Decreto 326/2008 Boletín Oficial de la República de Uruguay, 07/07/2008.

Decreto 278/2017 Boletín Oficial de la República de Uruguay, 02/10/2017.

Jurisprudencia

Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Tercer Turno, sentencia Nº 50 del 02.03.2005, caso 411, Anuario Jurisprudencia Laboral. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Tercer Turno, Sentencia SEF -0014-000294 de 07.12.16, caso 457, Anuario de Jurisprudencia Laboral. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Fecha de recepción: 03-02-2018 Fecha de aceptación: 12-03-2018