

Jornada laboral

Dra. Fernanda Maldonado

Dra. Ma. Gabriela Gómez

Dra. Martha Brandon

MGB Abogados

La Ley N° 18.441 publicada en el Diario Oficial con fecha 23 de enero de 2009, comenzó a regir a partir de 2 de febrero del corriente. Si bien la misma no ha sido aún reglamentada se aplica en todos sus términos.

El aspecto fundamental que regula esta norma es la duración **máxima de la jornada laboral** en todo el Sector Rural, y que se establece en 8 horas diarias. La misma no distingue - en este aspecto- entre los diversos tipos de explotación, y establece su alcance a **todo** trabajador rural, por lo tanto, quedan comprendidos todos los trabajadores que realizan tareas rurales en el Medio Rural. También dispone la limitación semanal de 48 horas cada 6 días de trabajo.

Otra incorporación de esta norma, es la regulación del régimen de *pago de las horas extras*. En este sentido, se entienden por horas extras aquellas que exceden la jornada normal (de 8 horas diarias). Se aplica para estos casos la Ley n° 15.996 de 17 de noviembre de 1988, la que establece que las horas extras se pagarán con un recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario que corresponda en unidades horas, cuando se realicen en días hábiles. Si se realizan en días que, de acuerdo a la Ley, Convención o costumbre, por ser feriados o gozarse de descanso semanal, no se trabaja, el recargo será de un 150% (ciento cincuenta por ciento). Esta tasa se aplicará sobre el valor hora de los días laborables. Las fracciones menores de treinta minutos se computarán como media hora, y las fracciones mayores como una hora. Estas sumas que se paguen por concepto de horas extras tienen naturaleza salarial, y por lo tanto deben ser consideradas al momento de liquidar los rubros correspondientes a licencia, salario vacacional y aguinaldo, así como también en la indemnización de despido cuando correspondiere.

En su artículo 4° la norma establece, que a los fines de determinar el jornal de licencia y el salario vacacional se computarán las horas extras realizadas en el año civil o fracción que genera del derecho a licencia. A tales efectos se tendrá en cuenta el promedio de horas extras laboradas en dicho año civil o fracción y se aplicará la tarifa de horas extras vigentes para los días trabajados, a la fecha de pago del jornal de licencia o salario vacacional.

Por su parte, el artículo 5° hace referencia al máximo semanal de horas

extras que podría disponer el empleador previo consentimiento del trabajador en cuestión es de 8 horas. Este límite podrá ser sobrepasado -en forma temporal o permanente- previo dictado de la reglamentación correspondiente por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, atendiendo razones fundadas y en acuerdo con los actores sociales (Empleadores, Trabajadores o con las Asociaciones Patronales y Obreras allí donde existan).

Finalmente, la Ley regula los *Descansos intermedios* y los *Descansos entre jornada y jornada*, estableciendo un régimen general y regímenes específicos distinguiendo entre los diversos tipos de explotación.

Como régimen general -esto es, aplicable a todos los casos no considerados en los regímenes especiales que se detallarán- se establece que:

- Cuando la jornada es continua el *descanso intermedio* será como mínimo de media hora, la que deberá remunerarse como trabajo efectivo, es decir, como si la hubiera trabajado. Así por ejemplo, un trabajador inicia sus tareas a las 8:00 hs. y culmina las mismas a las 16:00 hs., debiendo descansar media hora como mínimo en el transcurso de dicha jornada. Cuando el descanso intermedio sea superior a la media hora, el mismo no será considerado trabajo efectivo.

- El *descanso entre jornada y jornada* no podrá ser inferior a las 12 horas continuas; sin embargo en aquellos casos en que el descanso intermedio sea igual o superior a las 3 horas corridas, el descanso entre jornadas y jornada podrá ser inferior a las 12 horas continuas, pero nunca menor a 9 horas corridas.

- El *descanso semanal* preferentemente será el día domingo. Empleador y Trabajador pueden convenir que dicho descanso sea otro día de la semana, ya sea fijo o rotativo.

- El horario en el Establecimiento o Empresa será determinado por el empleador en función de los ciclos productivos.

Corresponde entonces, referirnos a los regímenes particulares a los que aludíamos más arriba:

1) Descanso en la ganadería y agricultura de secano: *la extensión del descanso durante la jornada* dependerá de los ciclos estacionales. La fijación de los descansos es una facultad del Empleador, teniendo como mínimo dicho descanso 2 horas corridas. En el caso de *descansos entre jornadas* se aplica el régimen general, así como también en lo referente al día de *descanso semanal*. Existiendo acuerdo, podrá fijarse el descanso semanal en forma acumulada y gozarse mensualmente, en estos casos, en forma corrida y antes de los 20 días del mes siguiente, debiendo determinarse qué días serán de descanso dentro de esos 20 días. Esta hipótesis no está planteada en el régimen general, pero dado lo establecido en el Art. 10 de la Ley en cuestión, mediante Convenio Co-



Foto: Plan Agropecuario

lectivo se podría adoptar un régimen similar.

2) Descanso en Tambos: en lo referente al descanso del personal afectado al ordeño debemos distinguir: cuando el *descanso dentro de la jornada* sea igual o superior a las 5 horas, la duración del mismo *entre jornadas* será de 7 horas diarias; en los demás casos se aplicará el régimen general. Resulta pertinente señalar que este régimen se aplica exclusivamente a quienes desempeñan tareas de ordeño.

3) Descanso en la esquila: la jor-

nada laboral en la esquila durante la zafra, será de 8 horas diarias, las cuales deberán ser distribuidas en cuartos. Tres descansos interrumpen la jornada, el primer y tercer descanso no menor a media hora, y un descanso central no menor a una hora y media. Ninguno de estos descansos serán pagos. El horario lo determina el empleador en función de los ciclos productivos.

4) Mediante Convenio Colectivo se podrán acordar regímenes diferentes en tanto sean más favorables al previsto en la presente Ley.