

**CAPITULO V**  
**DEL TRABAJO RURAL**

**ARTÍCULO 157°**

Estarán reguladas por este Capítulo las relaciones de trabajo de todas las personas, de uno u otro sexo, que ejecuten labores propias o habituales de un establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares, y sus respectivos empleadores.

**ARTÍCULO 158°**

También son considerados trabajadores rurales:

- a) Los artesanos que trabajen permanentemente en los establecimientos de campo, tales como carpintero, herrero, albañiles, pintores y los que realicen tareas afines;
- b) Los cocineros del personal, despenseros, panaderos, carniceros, y ayudantes que se encuentran en iguales condiciones; y
- c) El personal permanente que realice tareas auxiliares de las enumeradas en los incisos a) y b). Estos trabajadores serán remunerados de conformidad a la escala de salarios que les corresponda por su calificación profesional.

**ARTÍCULO 159°**

Quedan excluidos como sujetos:

- a) Los trabajadores especializados contratados para realizar una tarea determinada, con carácter transitorio; y,
- b) El personal ocupado en el servicio doméstico, con carácter exclusivo del empleador.

**ARTÍCULO 160°**

Se considera empleador a aquel que por su propia cuenta y riesgo se dedica personalmente o mediante representantes o intermediarios a la cría, invernada o engorde de vacunos, lanares, porcinos, ovinos o equinos, a la explotación de tambos, al cultivo de la tierra, a la explotación forestal o a explotaciones similares, con otras personas en calidad de dependiente.

**ARTÍCULO 161°**

El locatario o aparcerero que contrate los servicios de trabajadores, será considerado respecto de ellos como empleador y sus relaciones se regirán por este Capítulo.

**ARTÍCULO 162°**

Se aplicarán las disposiciones generales de este Código a las labores que, aunque derivadas de la agricultura, la ganadería, la actividad forestal, tambos y explotaciones similares, tengan carácter industrial como la fabricación de queso, mantequilla, vinos, alcoholes, aguardientes, azúcar, aceite, esencias, como también los aserraderos y demás actividades afines.

**ARTÍCULO 163°**

Los empleadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares proporcionarán a los trabajadores que residen permanentemente en dichos establecimientos casa - habitación decorosa debiendo satisfacer la misma las condiciones mínimas de higiene, abrigo, aireación, luz natural y espacio conforme al números de moradores.

#### **ARTÍCULO 164°**

La casa - habitación proporcionada por los empleadores para vivienda de los trabajadores deben ser de pared compacta y techo de tejas de material cocido, paja, chapa o cualquier otro material impermeable, construido de tal forma que no ofrezca riesgos para la integridad física o la salud. El piso debe ser de ladrillo, madera, baldosas, cemento o materiales similares. Además, contará con los servicios sanitarios correspondiente.

#### **ARTÍCULO 165°**

Los trabajadores que viviesen con sus familias en el establecimiento, deberán ocupar habitaciones independientes.

#### **ARTÍCULO 166°**

Los empleadores proporcionarán a los trabajadores que viviesen en el establecimiento muebles individuales para el reposo y guarda de sus efectos personales. Los lugares destinados para vivienda de los trabajadores no podrán ser ocupados como depósitos y estarán a una distancia prudencial de los lugares de crianzas, guarda o acceso de animales.

#### **ARTÍCULO 167°**

Los comedores contarán con mesas, asientos y utensilios atendiendo al número de personas. El empleador asegurará la producción de agua potable para los trabajadores, como asimismo, luz adecuada por la noche hasta comenzar la hora del descanso por lo menos.

#### **ARTÍCULO 168°**

Cuando los trabajadores de un establecimiento dedicado a la explotación forestal deben realizar sus labores en lugares alejados de la Administración, los empleadores les proveerán por lo menos de carpas y además de los elementos necesarios a fin de organizar los campamentos para la vivienda temporaria de los mismos.

#### **ARTÍCULO 169°**

Las prestaciones de alimentos a cargo del empleador importan su obligación de suministrar carnes, leche y demás alimentos de primera necesidad en calidad, cantidad y variedad suficientes para la adecuada nutrición del trabajador y su familia.

#### **ARTÍCULO 170°**

Los establecimientos agrícolas, ganaderos, tambos, forestales, y de explotación similares están obligados a disponer de un botiquín de urgencia con elementos necesarios para primeros auxilios, debiendo incluirse en el mismo antiofídicos en dosis suficientes.

#### **ARTÍCULO 171°**

Las tareas de ordeño se efectuarán bajo techos o tinglados y en condiciones higiénicas.

#### **ARTÍCULO 172°**

El empleador proveerá al personal que deba realizar labores a la intemperie: sombreros, impermeables y calzados adecuados para la lluvia y el barro, por lo menos, una vez al año gratuitamente. M Art. 1° de la Ley 496/94

#### **ARTÍCULO 173° - MODIFICADO POR LEY NRO.496/1995, ART 1**

Los salarios de los trabajadores permanentes, correspondiente a los días de reposo por enfermedad o accidente de trabajo, no cubiertos por subsidios del Instituto de Previsión Social, serán pagados por el empleador hasta un máximo de 90 días.

#### **ARTÍCULO 174°**

El trabajador podrá ser autorizado por el empleador a tener y cuidar en el establecimientos y lugar de trabajo animales de su propiedad, vacunos, equinos, ovinos, aves y otros, en cantidad que no distraiga la actividad contratada con el empleador. Así mismo, si el empleador destina animales con el objeto especial de proveer leche y derivados para complementar la alimentación debida, dicho convenio no afectará el salario.

#### **ARTÍCULO 175°.**

Si el empleador cede al trabajador el uso gratuito de una parcela de tierra para realizar cultivos, ello no afectará el salario de éste.

#### **ARTÍCULO 176°**

El empleador podrá explotar por sí o por interpósita persona almacenes o proveedurías. Los precios de los artículos que se expenden en tales almacenes o proveedurías, serán los de plaza, de la población más cercana al establecimiento, debiendo exhibirse la lista de precios en lugares visibles y estará sujeta a la fiscalización de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

#### **ARTÍCULO 177°**

Si los hijos de los trabajadores en edad escolar, siete a catorce años, residentes en un establecimiento, superan el número de veinte, y no existen escuelas públicas dentro de un radio de cinco kilómetros, el empleador costeará la contratación, el traslado y pensión completa de un educador primario para atender la instrucción de dichos menores, mediante el sistema de pluriclases. Así mismo, proveerá las comodidades mínimas para el local y los útiles necesarios para la enseñanza.

#### **ARTÍCULO 178°**

Los familiares del trabajador que realicen tareas en las casas particulares del empleador o en las dependencias de sus establecimientos, serán considerados dependientes y remunerados como tales.

#### **ARTÍCULO 179°**

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar labores vinculadas al manejo de tractores, motores a vapor, cosechadoras y otras máquinas, cuando estas tareas significan peligro para su integridad física.

#### **ARTÍCULO 180°**

El trabajo de los menores en las actividades agrícolas, ganaderas, forestales, tambos y explotaciones similares podrá realizarse con las limitaciones establecidas en la Sección I, Capítulo II, Título Tercero, del Libro Primero de este Código. M Art. 1° de la Ley 496/94

#### **ARTÍCULO 181° - MODIFICADO POR LEY NRO.496/1995, ART 1**

Con excepción de las épocas de lluvias, siembras, cosechas, esquilas, hierras, castración o sanitaciones periódicas, el trabajador tiene derecho a los descansos legales. No obstante, en esos casos se le abonará el importe que correspondiere a las horas extraordinarias trabajadas sin el recargo que establece el Art. 234, salvo que las horas trabajadas durante la semana superen la cantidad de 60 (sesenta), a partir de lo cual corresponderá el pago de horas extraordinarias, con un 50% (cincuenta por ciento) de recargo sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.. Si la intensidad de los trabajos los requiriese, el empleador dispondrá guardias periódicas y alternadas debiendo remunerarse en estos casos al trabajador.

#### **ARTÍCULO 182° - MODIFICADO POR LEY NRO.496/1995, ART 1**

Los trabajadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestal, tambos, y de explotaciones similares tendrán una jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales para las labores normales y permanentes del lugar de trabajo, salvo en caso de accidentes, peligros graves que amenacen la existencia de personas, animales o cultivos, reparaciones urgentes de máquinas o lugares de trabajo y, en general, toda circunstancia de fuerza mayor que por sus características especiales exigen la continuidad de las labores hasta superar la contingencia. En circunstancias particularmente graves podrán excederse los límites de la jornada de trabajo, establecidos en esta Ley, debiendo remunerarse en estos casos al trabajador el tiempo excedente en la forma prevista en el artículo anterior.

#### **ARTÍCULO 182 (Bis)- INCORPORADO POR LEY 496/1995, ART 1**

En ningún caso, los trabajadores podrán ser obligados a trabajar más de doce horas diarias y sin un descanso de una hora y media durante la jornada de trabajo. La división de la jornada de trabajo será objeto de reglamentación especial por la Autoridad Administrativa del Trabajo según la naturaleza de la actividad rural.

#### **ARTÍCULO 183°**

Todo empleador comprendido en este Capítulo comunicará a la Autoridad Administrativa del Trabajo, dentro de los treinta días siguientes de la incorporación de cada trabajador, los datos requeridos en un formulario proporcionado por dicha Autoridad Administrativa y que incluirán entre otros: nombre y apellido, edad, estado civil, legal o de hecho, datos personales de su esposa o concubina, lugar donde vive ésta, labor que desempeña, datos personales de los hijos, lugar donde viven e instrucción recibida.

#### **ARTÍCULO 184°**

En el trabajo agrícola, ganadero, forestal, tambos y explotaciones similares, los primeros treinta días son considerados de prueba, y cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, sin incurrir en responsabilidad alguna. Transcurrido el periodo de prueba, para terminar el contrato, las partes deberán darse preaviso, de conformidad al Art. 87° de este Código. M Art. 1° de la Ley 496/94

**ARTÍCULO 185° - MODIFICADO POR LEY NRO.496/1995, ART 1**

El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin abonar indemnización alguna, pagando al trabajador solamente los días faenas cumplidos y el aguinaldo proporcional al tiempo trabajado, cuando sobrevengan algunas de las causales contempladas en los Art. 79° y 81° del Código del Trabajo.

**ARTÍCULO 186°**

En el caso de producirse la causal contemplada en el Art. 81° inciso u) de este Código, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, en las condiciones establecidas en el artículo anterior, pero si el trabajador tuviera más de un año antigüedad, está obligado a mantenerlo asegurado en el Instituto de Previsión Social , durante seis meses posteriores al cese de la relación laboral, haciéndose cargo para el efecto del aporte correspondiente al trabajador.

**ARTÍCULO 187°**

Si sobreviniese alguna de las causales contempladas en el Art. 84° de este Código, el trabajador tiene derecho a dar por terminado el contrato sin previo aviso y exigir el pago de una indemnización según su antigüedad, de acuerdo al Art. 91° del mismo Código. M Art. 1° de la Ley 496/94

**ARTÍCULO 188° - MODIFICADO POR LEY NRO.496/1995, ART 1**

El despido sin causa justificada del trabajador obliga al empleador al pago de una indemnización de conformidad al Art. 91° de este Código, debiendo abonar, además, el importe del preaviso que corresponda de acuerdo a su antigüedad.

**ARTÍCULO 189° - MODIFICADO POR LEY NRO.496/1995, ART 1**

El pre aviso y las indemnizaciones establecidas se pagarán tomando como base el monto del salario mínimo establecido para actividades no especificadas, de la zona o el lugar de trabajo, o sobre las remuneraciones convencionales si fuesen superiores al salario mínimo legal.

**ARTÍCULO 190°**

Si la remuneración es a jornal y el trabajo fuese interrumpido por causa de fuerza mayor después de comenzada la labor diaria, el empleador estará obligado a pagar el jornal íntegro.

**ARTÍCULO 191°**

La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará el máximo de anticipo en dinero, que podrá recibir el trabajador según la naturaleza de la faena. Salvo caso de enfermedad u otras urgencias legítimas, el empleador no podrá anticipar dinero al trabajador en una cantidad mayor a la que pueda ganar en dos meses.