

Informe de Investigación

TÍTULO: RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJADOR AGRÍCOLA

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Trabajador
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: Trabajador rural, derecho comparado, derecho laboral colectivo de los trabajadores agrícolas, derechos laborales
Fuentes: Doctrina Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 09/10

Índice de contenido de la Investigación

1. RESUMEN.....	2
2. DOCTRINA.....	2
a) El régimen jurídico del trabajador agrícola en América Latina.....	2
1. Antecedentes.....	2
2. Remanentes de esclavitud.....	4
3. Primeras tentativas de la reglamentación del trabajo.....	4
4. Protección de los salarios.....	5
5. El trabajo rural en el Código Civil.....	5
6. De la C.L.T. al Estatuto del Trabajador Rural.....	5
7. Empleado y empleador rural.....	6
8. Especies de trabajador.....	7
9. Contrato individual de trabajo.....	7
10. Contrato colectivo de trabajo.....	7
11. Salario, su fijación y formas de pago.....	8
12. Duración del trabajo. periodos de descanso: diario, semanal y anual.....	8
13. Trabajo de la mujer y del menor.....	9
14. Rescisión del contrato de trabajo rural.....	9
15. Accidente de trabajo.....	10
16. Seguridad social.....	10
17. Duplicidad de asistencia social.....	10
18. Promoción social del trabajador rural.....	11
19. Los trabajadores rurales en América Latina.....	11
b) Las organizaciones de los trabajadores rurales en América Latina.....	13
1. Aplicación del derecho del trabajo a los trabajadores rurales.....	13
2. Concepto de trabajador rural en las legislaciones latinoamericanas	17
3. Las organizaciones de los trabajadores rurales.....	19
i. Sindicatos Agrícolas.....	19

ii. Asociaciones Solidaristas en Costa Rica.....	21
iii. Organizaciones mixtas.....	22
4. Propuesta de acción legislativa.....	26
3. JURISPRUDENCIA.....	27
a) Evolución histórica de la categoría e incorporación el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.....	27
b) Salario en especie en el caso del trabajador agrícola.....	32
c) Trabajos ocasionales del trabajador agrícola.....	33
d) Traslado temporal de peón agrícola.....	35

1. RESUMEN

El presente informe de investigación contiene una recopilación de información sobre el régimen jurídico del trabajador agrícola, se incluye doctrina y citas jurisprudenciales que explican la figura.

2. DOCTRINA

a) *El régimen jurídico del trabajador agrícola en América Latina*

[MOTTA MAIA]¹

1. Antecedentes

“La primera fuerza de trabajo del Brasil fue la indígena. Después, el esclavo negro, importado del Continente Africano.

Los indígenas eran cazados y sometidos al trabajo de los primeros colonizadores, a pesar de una legislación dictada por la Metrópoli Portuguesa, que prohibía su esclavitud.

La “Carta R gia, do El-Rei-D. Sebastião”, sesenta años después del Descubrimiento, prohibía esa práctica cruel, admitiéndola, en casos excepcionales, o limitándola a los casos de prisioneros en guerra justa.

En la primera mitad del siglo XVII son establecidas medidas más rigurosas aún, en el sentido de defender a los indígenas de la opresión de los señores de tierras, empeñados en la conquista u

ocupación del territorio.

Contra esas opresiones se levantó la voz de la Iglesia, representada por los Jesuitas, principalmente por el Padre Antonio Vieira, notable evangelizador y pionero, en las regiones Norte y Nordeste, tal como lo fueron el Padre José de Anchieta y el Padre Manuel da Nóbrega en las Tierras de Sao Vicente, hoy el Estado de Sao Paulo.

La esclavitud de los indios -la que era representada por el apresamiento del indio— fue sustituida por la otra, la esclavitud negra.

"Para la industria azucarera, iniciada en las Antillas —informa Roberto Simonsen— y para la mineralización del oro, una vez agotadas las primeras poblaciones, procuraron los españoles abastecerse de mano de obra en las islas de Las Lucaias; pero las tribus ahí sorprendidas se suicidaban en masa, tal el agotamiento a que llegaban, y el horror por el trabajo que les era impuesto. Surgió, entonces la necesidad de recurrir a otra especie de mano de obra que resistiese donde el indio así fracasaba (. . .)". Parece que en Brasil la introducción de esclavos africanos fue autorizada a partir de 1549, si bien que ya hubo algunos ingenios de Sao Vicente, desde 1535.

La masa de trabajadores esclavos al final del siglo XIX ascendía a 700.000, con edades entre 13 y 50 años. A lo largo del tiempo, según registra Gilberto Freyre, se creó una mentalidad de mayor comprensión para los esclavos que eran mejor tratados en Brasil que en otros países de la América Española.

Cuando fue abolida la esclavitud negra, había una gran población de trabajadores libres, además de los "agregados", constituidos por inmigrantes peninsulares.

No obstante libres, esos trabajadores vivían bajo un régimen de puro arbitrio de los empleadores, por la falta de una legislación específica.

La supresión de la esclavitud y del tráfico de trabajadores negros del continente africano, dio lugar a la corriente inmigratoria de colonos, conducida de tal modo que Sergio Buarque de Holanda señala no haber existido, propiamente, colonización, sino simplemente "importación de brazos" para atender a las necesidades de la labranza disminuida del elemento esclavo.

Esa inmigración se hizo de forma diferente en varias regiones del Sur del país, señaladamente en Sao Paulo, y Santa Catarina y "Rio Grande do Sul".

Las condiciones de esa importación de brazos para desenvolver la labor, principalmente la de café, resultaron en fracaso, muchas veces.

La primera modalidad de las relaciones entre esos colonos europeos y los propietarios de haciendas, los hacendados brasileños, revistió la forma de contrato de aparcería que "excluía la menor parcela de fiscalización de colono sobre las operaciones realizadas con el café, entre la colecta y el ajuste de cuentas en un intervalo que se prolongaba por meses."

2. Remanentes de esclavitud

“En muchas exploraciones agrícolas, la mano de obra es constituida por esclavos libres y por mestizos.

La abolición de la esclavitud en 1888, creó y generó transformaciones profundas con la desorganización de la actividad agrícola, situación próxima del caos, y la consecuente decadencia de la sociedad agraria.

Retrata Oliveira Viana esa transformación: “Los grandes latifundios azucareros, que se extendieron por la larguísima faja de la costa, del Sur al Norte del país, y cuya actividad agrícola se apoya exclusivamente sobre el brazo negro, sufren una desorganización profunda y entran en una fase opresiva y prolongada de agonía económica. (. . .) Desmoronada esa vieja y soberbia edificación, que es nuestra aristocracia territorial, parte de sus elementos entran a vivir, en la soledad de sus vastos dominios, ahora incultos, la vida vegetativa de los decaídos de modo que hoy, no raro, encontramos cuando recorremos nuestro interior agrícola, descendientes de grandes y antiguas familias aristocráticas niveladas con los elementos más oscuros de nuestra plebe rural (. . .)”

Fenómeno semejante se registró en cuatro países de la América Española, cuya economía agrícola se edificara sobre el brazo esclavo, como registrado por Barret y Schwoutz, también en las Antillas.

De esa situación, también el éxodo rural, con los remanentes de los trabajadores rurales emigrando para las ciudades donde encontraban mejores condiciones de existencia.

Aún hoy la agricultura brasileña sufre las consecuencias de esa mudanza que no tuvo una corrección adecuada, como sería el establecimiento de nuevas relaciones, más racionales y más objetivas, a pesar de los progresos de la legislación entre los que realizan las actividades de la agricultura, empresarios y trabajadores.”

3. Primeras tentativas de la reglamentación del trabajo

“La abolición de la esclavitud se verificó en mayo de 1888. En noviembre de 1889 caía el Imperio, después de dominar la vida pública brasileña, durante casi siete decenios, cuando surgieron grandes figuras políticas y se discutieron los más complejos problemas del país. Ni por eso se adoptaron medidas para corregir las consecuencias económicas de la abolición del trabajo esclavo.

La República dio lugar a los primeros ensayos de reglamentación de la vida rural, con proyectos de leyes en el Congreso Republicano, en los primeros años de la década del 90, principalmente los de potestad de los parlamentarios Moráis y Barros y Costa Machado.



4. Protección de los salarios

“Digno de registro es que en 1907, después de varias tentativas a través de proyectos de leyes, fue emitido el Decreto No. 6437, de 27 de marzo, incluyendo el concepto de operarios agrícolas, colonos, jornaleros, administradores, contratistas de obras, carreteros, cargadores, maquinistas y fogoneros y otros oficios ligados a la agricultura.

La protección de los salarios de esos operarios se hacía por medio de registro en libretas, especie de cuenta corriente, que aseguraba los derechos del empleado al saldo de la remuneración debida por el empleador.”

5. El trabajo rural en el Código Civil

“En 1916, el Código Civil, un título legal que conquistó prestigio en el continente, y considerado como uno de los mejores códigos de la época, contempló al trabajador rural, asegurándole algunos derechos, antes desconocidos: en el artículo 1222 fija el plazo del contrato agrícola, en un período mínimo de un año, cuando no haya plazo pactado. En el artículo 1230 se dice que: “en el arrendamiento agrícola, el arrendatario es obligado a dar al arrendador acreditado de que el contrato está terminado; y en el caso de negativa el Juez a quien compete, deberá expedirlo, multando al que se niega, en cien y doscientos mil réis en favor del arrendador”.

La protección de la persona del trabajador agrícola también está expresada en la prohibición inscrita en el artículo 1235: “aquél que atrae personas obligadas a otros por arrendamiento de servicios agrícolas haya o no instrumento de contrato, pagará en doble al arrendatario perjudicado la importancia que al arrendador, por ajuste deshecho, hubiese de contener durante cuatro años”.

Otra disposición beneficiando al trabajador, asegurándole derechos en el caso de progreso de la empresa es lo dispuesto en el artículo 1236, literalmente: “La enajenación del predio agrícola donde la locación de los servicios se opera, no conlleva la rescisión del contrato, excepto al arrendador entre continuarlo .como el adquirente de la propiedad o como el arrendatario anterior”.

6. De la C.L.T. al Estatuto del Trabajador Rural



“(C.L.T.: Consolidación de las Leyes del Trabajo) En 1930, la legislación social-laboralista alcanzó un gran progreso, con la promulgación de varias leyes laborales de gran significación. Acumuló con la Consolidación de las Leyes del Trabajo, legislación hecha sobre todo para los trabajadores de los sectores secundario y terciario.

En ésta fueron incluidas disposiciones de protección al trabajador rural, por ejemplo, las que le aseguraban el beneficio del salario mínimo, las vacaciones remuneradas, las normas relativas al contrato de trabajo y remuneración y derecho a preaviso en el caso de cesantía del empleo (artículo 505 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo).

En 1963 fue promulgado el Estatuto del Trabajador Rural, la Ley No. 4214, de 2 de marzo, que pretendió ampliar, en lo posible, a los campesinos los beneficios, derechos y ventajas aseguradas en la Consolidación de las Leyes del Trabajo a los trabajadores urbanos.

En que pese a las críticas que suscitó, el Estatuto tenía sus méritos y defectos. En la práctica se impuso la necesidad de un cambio substancial, que se hizo a través de la Ley No. 5859, de 8 de junio de 1973. Esta Ley con apenas 20 artículos, sustituía al Estatuto del Trabajador Rural que se constituía de un sistema legal de nada menos que 182 disposiciones divididas, a su vez, en párrafos e incisos.

Pero, felizmente de pequeña dimensión, el nuevo título legal hace remisión a un elenco de otras leyes y decretos, estando a exigir, a esta altura, una consolidación que ayude a la ejecución y mejor beneficio a los campesinos.

El primer objetivo de la ley vigente fue fijar un concepto de empleado y empleador rural, aproximándolo al criterio de la legislación urbana.

Dice la exposición justificativa que el concepto excesivamente amplio de trabajador rural constante de la Ley No. 4214, de 1963, permitiría, "en cualquier caso, la extensión de la protección laboral (...) a modalidades tradicionales de contrato agrario, como la aparcería y el arrendamiento".

Reconoce, la exposición de motivos que, en muchos casos, esos contratos no hacen más que encubrir una verdadera relación de empleo.”

7. Empleado y empleador rural

“La legislación vigente define como empleado rural, "la persona física que, en propiedad rural o predio rústico, presta servicios de naturaleza no eventual al empleador rural, bajo la dependencia de éste y mediante salario".

Se apuntó una deficiencia en ese concepto, la de que no define la naturaleza del servicio prestado, aunque se supone, visto el trabajo a realizarse, en establecimiento rural.

Empleador rural es: "la persona física o jurídica, propietario o no, que explote actividad agro-económica, con carácter permanente o temporal, directamente o a través de representantes y con



el auxilio de empleados”.

8. Especies de trabajador

“En la definición de trabajador se incluyen varias especies, tales como: empleado rural, propiamente, colonos y aparceros.

Colonos y aparceros gozan de relativa autonomía, pero con independencia económica, por lo que la doctrina y la jurisprudencia los consideran especies del género empleado. Otra especie intermedia, es el contratista que contrata servicios determinados, por su cuenta y riesgo.”

9. Contrato individual de trabajo

“El contenido de ese contrato está en la disposición del antiguo Estatuto del Trabajador rural: “es el acuerdo tácito o expreso correspondiente a la relación de empleo”.

Repite, en líneas generales, la definición de Consolidación de las Leyes del Trabajo.

Ese contrato puede ser oral o escrito, por plazo determinado o indeterminado. Y se comprueba por cualquier medio permitido en Derecho, especialmente por las anotaciones en la “Cédula de Trabajo”. (Nota de traducción: “Cédula de Trabajo”, en Portugués “Carteira de Trabalho”, es una libreta personal, en la cual se lleva un rol de los empleos que ha tenido la persona).

Lo que es relevante, además de otras, es la garantía del salario del empleado que no puede ser reducido, ni modificada la forma de pago, salvo en cuanto a esta última, de acuerdo con el empleado. Igualmente importante es la sistemática del horario de trabajo que solamente podrá ser alterado por mutuo acuerdo. La mudanza del local del servicio sólo es permitida, cuando no implique cambio de domicilio del empleado.

Otra garantía, que la ley atribuyó al empleado, es esta: el contrato individual de trabajo preexistente quedará subordinado al contrato colectivo o a los términos de la convención superviniente entre empleador y empleados.”

10. Contrato colectivo de trabajo

“Tal como en relación a los trabajadores urbanos, la legislación permite a los rurales la celebración de contratos colectivos o convenciones que, en principio, sólo valdrán para las partes contratantes.

En principio, dice la ley, pero se tiene entendido, y en la práctica así se hace, que los contratos colectivos crean una subordinación de los contratos individuales celebrados anteriormente a los primeros. Eso resulta, antes que todo, de la extensión del criterio resultante de las discordias colectivas que son de iniciativa del Sindicato de la categoría. En tal caso la convención se extiende a todos sus afiliados.”

11. Salario, su fijación y formas de pago

“El salario constituye una de las garantías básicas del empleado. Tiene él derecho al salario mínimo, a partir de la vigencia de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, prerrogativa que le fue preservada por la legislación posterior, pasando por el Estatuto del Trabajador Rural hasta la más reciente.

La figura del salario-familia sólo después de mucho tiempo de constituida para los trabajadores urbanos, fue extendida a los rurales. Esa extensión fue a partir de la institución del Sistema de Previsión Rural, hoy el PROTERRA y el FUNRURAL (Auxilio financiero para la compra de implementos de trabajo y terrenos), y el FUNRURAL (Fondo Rural para Jubilación de Trabajadores Agrícolas) .

El salario será pagado en dinero, pero son permitidas deducciones, que ya vienen del artículo 90 del antiguo Estatuto.

De acuerdo con la Ley vigente (Ley No. 5889 citada), pueden ser deducidas del salario porciones: hasta el límite del 20 por ciento por la ocupación de la vivienda, hasta 25 por ciento por el abastecimiento de alimentación.”

12. Duración del trabajo. periodos de descanso: diario, semanal y anual

“La duración del trabajo debe ser fijada de común acuerdo en la contratación. Pero la ley establece que la jornada no debe ser superior a ocho horas diarias. Podrá ser ampliada, con carácter excepcional, para conclusión de determinadas tareas, y otras prórrogas son admitidas, con remuneración complementaria proporcional.

El trabajo nocturno, —el ejecutado entre las 21 horas de un día y las 5 horas del día siguiente, (artículo 7 de la Ley No. 5889) o entre las 20 horas de un día y las 4 horas del día siguiente—, será

aumentado en un 25 por ciento de la remuneración común.

En cualquier trabajo continuo de período mayor de seis horas, será obligatorio un intervalo para reposo y alimentación.

El derecho al reposo semanal remunerado consiste en el descanso de 24 horas, preferentemente los domingos.

Anualmente, después de un período de doce meses de vigencia del contrato de trabajo, tendrá el rural derecho a veinte días de vacaciones remuneradas, período que podrá ser reducido, proporcionalmente al período realmente prestado: si el máximo es de 25 días, el período será de 15 días; de 11 días, por el lapso de más de 200 días y de 7 días, por período de menos de 200 y más de 180 días.”

13. Trabajo de la mujer y del menor

“El trabajo rural ejecutado por la mujer es objeto de varias disposiciones protectoras. No constituye motivo de rescisión del contrato de trabajo rural, en que la mujer es empleada, el matrimonio o la gravidez. El contrato no se interrumpe durante la gravidez, siendo permitido a la mujer retirarse seis semanas antes y seis después del parto, mediante comprobación por dictamen médico. Le serán garantizados reposo remunerado de dos semanas, en caso de aborto, y dos períodos de descanso diario, de media hora cada vez, para amamantar al hijo, hasta cuando sea necesario. Le corresponde todavía el auxilio de maternidad.

En cuanto al menor, algunas medidas de protección son referidas en la legislación: está prohibido el trabajo del menor de dieciocho años en lugar insalubre o peligroso, el trabajo nocturno y las tareas incompatibles con su condición y edad.

Al menor de dieciséis años, es asegurado el mismo salario, del adulto o mayor de dieciocho años.

El menor de dieciséis años percibirá salario correspondiente a la mitad del salario mínimo fijado para el adulto.”

14. Rescisión del contrato de trabajo rural

“La rescisión es la suspensión del contrato, antes de terminado el plazo por el cual fue convenido.

Cuando la iniciativa parte del empleador, cabe indemnización. Esta es calculada en concordancia con el mayor salario pagado, un salario por cada año de servicio.

Cuando la rescisión sea de iniciativa del empleado, es obligación de éste dar aviso al empleador.”

15. Accidente de trabajo

“El trabajador accidentado tiene derecho a la asistencia médica y hospitalaria.

En el caso de quedar imposibilitado para trabajar, y en cuanto tal situación perdure, recibirá un 75 por ciento del salario mínimo y asistencia médica. Si queda incapacitado para el trabajo, percibirá los beneficios de la jubilación en el valor de un 75 por ciento del mayor salario mínimo del país, todo a cargo del PRODURAL. En caso de muerte, la familia recibirá mensualmente igual cantidad, a título de pensión.”

16. Seguridad social

“La seguridad social para los trabajadores agrícolas en el Brasil comenzó a tomar forma en la disposición del artículo 158 del Estatuto del Trabajador Rural, que instituyó los servicios de asistencia social y creó el Fondo de Asistencia y Previsión del Trabajador Rural.

Después de muchas vacilaciones, fue, finalmente, instituido un sistema de seguridad que consiste en asistencia médico-hospitalaria, beneficios en el caso de accidente de trabajo y régimen de previsión para el empleador rural y sus dependientes. Los beneficios son, entre otros, los siguientes: jubilación por invalidez, jubilación por vejez, auxilio por enfermedad y jubilación por invalidez en el caso de accidente de trabajo. Beneficios también son asegurados a los dependientes del trabajador: auxilio para funeral, pensión en el caso de muerte del trabajador y de accidente de trabajo.”

17. Duplicidad de asistencia social

“Aspecto singular de la asistencia es la que se refiere a los trabajadores de la labor de la caña, que tienen doble asistencia: la general, prestada por el PRORURAL y la sectorial, a cargo de los empleadores, que se distribuye en varias modalidades: médico-hospitalaria, educacional y recreación.”

18. Promoción social del trabajador rural

“El Estatuto de la Tierra (Ley No. 4504, de 30 de noviembre de 1964) abrió amplias oportunidades para el trabajador rural, inclusive de tornarse propietario y empresario rural.

Disposiciones, teniendo por mira la protección y promoción económica y social del trabajador, son las siguientes: artículo 2, inciso 2, que impone al Poder Público el compromiso de crear condiciones de acceso a la propiedad de la tierra, por el trabajador; el artículo 16 que define como finalidad de la Reforma Agraria, promover el progreso y el bienestar del trabajador; el artículo 81, que asegura empréstito al trabajador para adquisición de la tierra destinada a su trabajo y al de su familia.

La legislación brasileña del trabajo rural lleva en consideración que el Derecho del Trabajador debe desempeñar un papel relevante en el proceso de desenvolvimiento económico, empezando por el progreso del medio rural, por la práctica de la actividad de explotación agrícola de sentido social. Es el reordenamiento de la existencia de una interrelación íntima entre el trabajo y el desenvolvimiento económico.”

19. Los trabajadores rurales en América Latina

“Casi todos los países de la América Latina son suscriptores de convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, recomendando la edición de normas amplias de protección al trabajo rural. No siempre ni en todos los países, han dado cumplimiento a ese compromiso, permaneciendo aquel desorden entre la protección dispensada a los operarios de los sectores secundario y terciario y a los trabajadores del campo.

Lo mismo en México, pionero en legislación social rural, se verifica esa discrepancia: “Es cierto que los beneficios del Derecho Laboral en la práctica no llegan en su totalidad a la población trabajadora, sobre todo la rural, puesto que se ha concentrado principalmente en los trabajadores urbanos (...).”

Haremos algunas referencias, a título de ejemplo, tomando algunos países de la América Latina.

19.1. CONTRATOS DE TRABAJO. *La legislación laboral del Ecuador establece formas definidas de contratos, fijando obligaciones de empleador y empleado. El régimen de aparcería no está contemplado como contrato de naturaleza laboral. En Colombia, hay disposiciones especiales sobre las relaciones de trabajo, que llevan más en cuenta las condiciones de vida, antes que las de trabajo. Eso se verifica principalmente en las plantaciones de caña y de banano.*

En Costa Rica, está en vigencia el método especial para contratos colectivos, cuyas cláusulas fijadas directamente entre empleadores y empleados sobre todo en la Compañía Bananera de

Costa Rica, según informe de la O.I.T., de 1966.

En los contratos por plazo indeterminado, en Colombia, las partes quedan con la facultad de dar por terminado el contrato en cualquier momento, mediante aviso previo. El empleador podrá sustituir el aviso previo por una indemnización correspondiente a cuarenta y cinco días de salario.

En México, los trabajadores rurales gozan, en principio, de todos los derechos de los trabajadores urbanos, aquéllos constantes de la Ley Federal del Trabajo (artículos 279 a 281).

Los contratos podrán ser acordados verbalmente, o por escrito. La rescisión del contrato podrá ocurrir por causa justificada en cualquier tiempo. Las convenciones colectivas podrán ser celebradas sin interferencia del Poder Público (Ley Federal citada, artículos 356 y siguientes).

19.2 SALARIOS: *La protección a los salarios consta de disposiciones legales en todos los países afiliados a la Organización Internacional del Trabajo.*

El Código de Trabajo de Costa Rica prohíbe, expresamente, el pago de salarios en mercaderías. En Colombia son permitidos descuentos para reembolso de deudas contraídas por el empleado para con el empleador y para pago de cuotas debidas a cooperativas y al sindicato.

En Perú, los empleadores descuentan cuotas de hasta 30 por ciento para satisfacción de obligaciones judiciales, como pensión alimenticia a la ex esposa.

Prevalece, aún, el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres, éste es el caso de los Códigos de Trabajo de Colombia, Perú, Argentina, Costa Rica y Venezuela.

19.3. SALARIO MINIMO: *El salario mínimo es fijado en varios países de la América Latina, como Brasil, Colombia, Perú, Argentina, Venezuela, por órganos especializados. En Costa Rica esa atribución es del Consejo Nacional de Salarios, distinguiéndose varios sectores rurales: caña de azúcar, cacao, banano, etc.*

19.4. DURACION DEL TRABAJO: *Normas legales bien definidas regulan los períodos de trabajo, fijando el período diario entre 7 y 9 horas, la mayoría en ocho horas. Los períodos de descanso son por día, por semana y por año, en las legislaciones de Perú, Colombia, Ecuador, Argentina y Costa Rica. El descanso semanal es, de modo general, los domingos. Hay países en que no se remunera el día de descanso semanal. Sería éste el caso de Perú, Costa Rica y Colombia, por lo menos hasta hace poco tiempo.*

Los días feriados legales son generalmente remunerados.

Las vacaciones para los trabajadores, varían entre 7 y 20 días por año, como en los casos de Costa Rica (15 días), Perú de 6 a 32 días, algunos remunerados, otros pagados; en Ecuador, 7 a 8 días.

19.5. ACCIDENTES DE TRABAJO: La mayoría de las legislaciones instituyeron sistemas de protección al trabajador en caso de accidente. Le son garantizados, además del salario, asistencia médico-hospitalaria. En algunos países la indemnización, bajo forma de seguro, presupone la utilización de máquinas agrícolas. Es el caso de Costa Rica y de Perú.

Argentina es uno de los países en que se registra gran impulso en la legislación del trabajo, gracias inclusive a la acción del sindicalismo y a una conciencia por parte de los empleadores, del papel importante del trabajador en el proceso de desenvolvimiento económico. Igual mentalidad es dominante en Venezuela, por influencia, también, de su legislación agraria.

19.6. PREVISION Y ASISTENCIA RURAL: Las informaciones sobre este aspecto de las relaciones socio-económicas en la agricultura latinoamericana son animadoras. Un estudio de José Medina Echeverría, indica que continúa la desigualdad entre el operario de la ciudad y el trabajador del campo.

Los datos conocidos, más recientes, llevan a concluir que, o no hay un sistema de seguridad social, o que el que existe es fragmentario, a excepción de Argentina, Uruguay, Venezuela, Chile, México, Ecuador, Colombia, Costa Rica y Brasil.

De elementos próximos de la realidad dispondrían el CIDA (Comité Interamericano de Desenvolvimiento Agrario, de la O.E.A. y el I.I.C.A., dos órganos técnicos muy identificados con los problemas continentales.”

b) Las organizaciones de los trabajadores rurales en América Latina

[HERNÁNDEZ ÁLVAREZ]²

1. Aplicación del derecho del trabajo a los trabajadores rurales

“Una de las formas de tutela al productor agropecuario que ha suscitado más controversias, por las consecuencias sociales que comporta, está constituida por la tendencia a establecer, para los trabajadores subordinados del campo, un régimen de protección laboral de menores alcances y costos que el que rige para los trabajadores urbanos. Para sustentar esta tendencia, se ha argumentado, por una parte, que el empleador rural tiene una capacidad económica menor que el urbano, para cargar con los costos de la legislación laboral y de la seguridad social y por la otra, que la reducción del nivel de protección se hace soportable al trabajador rural, ya que el costo de la

vida es menor en el campo. Esta argumentación ha sido contestada afirmando que no resulta equitativo, ni compatible con los principios propios de una buena política social, la circunstancia de que el estímulo a la producción agropecuaria deba pasar necesariamente por el sacrificio de los derechos de quienes son factores fundamentales de la misma: los trabajadores rurales. Por otra parte, se objeta que el costo de la vida en el campo no resulta tan bajo como pudiera aparentar.

En función de la tendencia que comentamos en el párrafo anterior, varias legislaciones latinoamericanas excluyeron de su ámbito general de aplicación a los trabajadores rurales, los cuales, en algunos casos, quedaron fuera del sistema tutelar del trabajo y en otros, sujetos a un régimen especial caracterizado por un menor nivel de protección. Es de observar que con el curso de los años, países que originalmente adoptaron una posición de excluir a los trabajadores rurales de su legislación laboral, posteriormente evolucionaron en un sentido favorable a éstos. Es éste el caso de Venezuela, Brasil y Uruguay, que teniendo inicialmente estatutos muy especializados para los trabajadores rurales, fueron, de una u otra forma, aproximándose a una unificación de los regímenes de trabajadores del campo y de la ciudad. Una evolución en sentido contrario se experimentó en Paraguay y en Argentina. En este último país, la evolución ocurrió en uno y en otro sentido. En 1944 fue adoptado un estatuto del peón rural. Posteriormente, la Ley del Contrato de Trabajo de 1974, no excluyó de su ámbito a los trabajadores rurales; pero, una nueva Ley de 1980 reformó la Ley de Contrato de Trabajo, para excluir de su aplicación a los trabajadores rurales, los cuales fueron sometidos a un estatuto especial denominado Régimen Nacional de Trabajo Agrario.

En relación al régimen aplicable a los trabajadores rurales pueden distinguirse, en las legislaciones latinoamericanas, las siguientes situaciones:

a) Países que regulan uniformemente el régimen laboral de los trabajadores urbanos y rurales, aún cuando establecen ciertas normas especiales atinentes a la realidad propia del campo.

Es la situación predominante en América Latina en el momento actual. La mayor parte de los Códigos o Leyes del Trabajo, incluyen un capítulo relativo al trabajo agrícola o rural, el cual no constituye un estatuto derogatorio de las normas generales del trabajo, sino que incluye algunas disposiciones especiales formuladas en función de ciertas características propias de la realidad rural. En Costa Rica, el Código del Trabajo no tiene un capítulo especial para los trabajadores rurales, pero a lo largo de diversos capítulos se incluyen normas especiales destinadas a éstos.

En algunos casos se establecen normas más flexibles en materia de jornada de trabajo y trabajo en días feriados, a fin de facilitar la prestación de servicios en horas normalmente de descanso para la industria, pero durante los cuales las necesidades de la agricultura o la cría requieran la atención de los trabajadores, como ocurre con las tareas de riego, vacunación, ordeño, algunas cosechas, etc. En este sentido podemos señalar, por ejemplo, los artículos 194 y 202 del Código del Trabajo de Honduras, 165 y 166 del Código de Trabajo de Paraguay, último aparte del artículo 139 del Código de Trabajo de Costa Rica, 267 y 270 del Reglamento de la Ley del Trabajo de Venezuela. En otros casos, se regula el pago de parte del salario en especie, lo cual está normalmente prohibido. Así ocurre, por ejemplo, con los artículos 334 del Código del Trabajo de Ecuador, 462 del Código de Trabajo de Haití y 165 del Código de Trabajo de Costa Rica.



Por otra parte, algunas de estas disposiciones especiales tienden a crear un tipo específico de protección al trabajador rural, para atender a sus carencias características. Así, algunas legislaciones establecen al empleador la obligación de suministrar alojamiento a sus trabajadores rurales, bien sea en todos los casos o cuando se den ciertas condiciones atinentes al número de trabajadores ocupados o a la distancia del centro de trabajo de poblados más cercanos. Por ejemplo, los Códigos de Trabajo de Guatemala (art. 145), Haití (art. 467), Panamá (art. 235), Colombia (art. 334), Ley Federal del Trabajo de México (art. 283). En otros casos, las legislaciones establecen al empleador agrícola la obligación de instalar escuelas en los centros de trabajo. Por ejemplo, los Códigos del Trabajo de Honduras, art. 198, Haití, art. 469, Colombia, art. 337), de proporcionar servicios médicos, medicinas y desarrollar planes de higiene, especialmente en aquellas zonas susceptibles a las enfermedades tropicales. Por ejemplo, los Código del Trabajo de Honduras, art. 196, Haití, art. 468, Colombia, arts. 334 y 335, Ley Federal del Trabajo de México, art. 283). Los Códigos de Ecuador (art. 337) y de Honduras (art. 204) facultan al Inspector Agrícola, en los contratos de trabajo en el campo, a reducir la dimensión de las unidades de obra o "tareas" si hubiere un motivo razonable. De gran interés jurídico son las disposiciones que extienden la responsabilidad laboral a ciertos obligados solidarios, como los propietarios de la tierras arrendadas o dadas en aparcería y los aparceros (Ley Federal del Trabajo de México, art. 281 y Código del Trabajo de Panamá, art. 235). En fin, como ejemplo de una protección muy especial a los trabajadores rurales, podemos señalar el parágrafo VII de la Ley Federal del Trabajo de México, que establece que los patronos rurales están obligados a permitir a los trabajadores dentro del predio: "a) tomar en los depósitos acuíferos el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral; b) la caza y la pesca para usos propios de conformidad con las disposiciones que determinen las leyes; c) el libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos; d) celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales; e) fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores; y f) fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.

b) Esta situación se ha ido reduciendo en la medida en que, como fue el caso de Venezuela en 1973 y Brasil con la Constitución de 1988, algunos estatutos rurales especiales fueron derogados, para asimilar al trabajador rural a la legislación general del trabajo, sujetándose, como hemos visto, a algunas disposiciones especiales o en que, como fue el caso de Uruguay, los estatutos especiales fueron aproximándose a la legislación general, cuya compatibilidad fue declarada por la doctrina y por la jurisprudencia. Ejemplo de estos regímenes podemos encontrar en Paraguay y en Argentina. En este último país, cuya economía rural es muy importante, la regulación del trabajo rural ha sido elaborada con un nivel muy detallado de reglamentación, no sólo por la Ley 2248 que impuso el nuevo Régimen Nacional de Trabajo Agrario, sino también por otras leyes y reglamentos que regulan las actividades de categorías específicas de trabajadores rurales, como viñateros, ordeñadores (tamberos), etc. En general, puede señalarse que estos estatutos especiales suponen ciertas limitaciones en relación al nivel de protección garantizado por el régimen ordinario. Por otra parte, los mismos, a diferencia de lo que suele ocurrir con los capítulos y disposiciones especiales sobre trabajo rural, incluidos en las legislaciones laborales conforme al sistema vigente en el primer grupo de países a que nos referimos en el ordinal anterior, tienen un carácter autónomo y no remiten supletoriamente al régimen laboral común, de manera que el mismo no tiene como destinatarios a los trabajadores rurales. Esta cuestión de la procedencia o improcedencia de la aplicación supletoria o complementaria del régimen laboral ordinario, a quienes se encuentran sujetos a un estatuto especial de trabajo rural, ha tenido gran



importancia, pues en la medida en que ella ha sido admitida por la doctrina y por la jurisprudencia o, con mayor razón, por los propios estatutos, éstos comienzan a perder su carácter autónomo, lo cual crea en la práctica, una tendencia a la unificación del régimen tutelar del trabajo urbano y rural. Tal fue, el caso de los estatutos rurales de Uruguay y el de 1963 en Brasil (hoy derogado por la constitución de 1988), cuya urgencia formal no establece, sin embargo, en la práctica, una diferencia sustancial entre el régimen de trabajadores urbanos y rurales.

c) Precisamente en uno de los países con mayor población campesina, Bolivia, la Ley del Trabajo, en su artículo 1, dispone que la misma rige los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Un autor boliviano, (Isaac Sandoval Rodríguez, (1974) Legislación Comparada del Trabajo, Valencia, p. 249) dice que en este país "Se han dictado disposiciones legales sobre el régimen social del trabajador del agro desde el nacimiento mismo de la República, sin que ninguna de ellas, incluyendo las del régimen de la tierra, hayan podido incorporar al campesino dentro de los alcances de la legislación laboral o de la seguridad social, que favorecen a los trabajadores de la industria".

En la República Dominicana, que es un país de importante actividad agrícola, se plantea igualmente una situación de exclusión, en tanto el artículo 265 del Código de Trabajo, establece: "no se aplican las disposiciones de este Código a las empresas agrícolas, agrícola-industriales, pecuarias o forestales que ocupen de manera continua y permanente no más de diez trabajadores". Esta exclusión, reiterada en el artículo 67 del Reglamento 7676 de aplicación de dicho Código, ha sido interpretado restrictivamente por la Jurisprudencia y por la Administración del Trabajo, que han insistido en la no aplicación del Código cuando una empresa no tenga más de diez trabajadores fijos y han negado el derecho a la sindicación a trabajadores de empresas que estén por debajo de este límite, aún cuando pretendan ingresar a un sindicato de empresa que agrupe a trabajadores de varias haciendas. La doctrina laboralista dominicana ha sido prevalecientemente contraria a esta interpretación CMemorias del I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, San Pedro de Macoris, 1984, p. 233 y ss.).

En algunos países, cuyas legislaciones laborales son aplicables a los trabajadores rurales, existen, sin embargo, disposiciones que pueden considerarse excluyentes o discriminatorias de los mismos. Así, el derecho de los trabajadores agrícolas a formar parte de sindicatos y de ir a la huelga, ha sido objeto de restricciones en varias legislaciones (Costa Rica, Nicaragua y Guatemala -donde se considera la agricultura comprendida bajo el concepto de "servicios públicos"- Chile, Brasil). Es de observar, que en las últimas décadas se ha desarrollado una tendencia liberalizadora de tales restricciones. Otro ejemplo de este tipo de manifestaciones, lo tenemos en el Código del Trabajo de Guatemala que tiene una disposición que, en nuestro concepto, no sólo es excluyente y discriminatoria del trabajador rural, sino que refleja cierta reminiscencia del antiguo sistema de servidumbre. El artículo 142 de dicho código impone al patrono o su representante, la obligación de pedir al trabajador campesino que le presente pruebas de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. Por último, existen disposiciones redactadas en forma muy vaga, pero que pueden comportar restricciones en la aplicación de la legislación laboral a los trabajadores rurales, pues la sujetan -o pueden sujetarla por reglamentación especial- a limitaciones derivadas de las características o modalidades de las labores agrícolas. Así por

ejemplo, los artículos 342 del Código del Trabajo de Ecuador, 194 del Código de Trabajo de Honduras y 144 del Código del Trabajo en Guatemala.

Hemos visto cómo en los diferentes países latinoamericanos, las legislaciones adoptan posiciones de mayor o menor tutela frente al trabajador rural. Debemos señalar, sin embargo, que, en nuestro criterio, el principal problema del campesino latinoamericano en cuanto a la legislación del trabajo se refiere, no está en el grado de cobertura de la misma, sino en las deficiencias de su aplicación, la cual se encuentra limitada por la vigencia de las tradiciones feudales, por la dispersión de los centros de trabajo y por la escasa inspección laboral. Por ejemplo, en una reunión tripartita realizada en 1985 en Uruguay, sobre el Estatuto del trabajador rural e inspección del trabajo, hubo acuerdo en constatar un bajo grado de cumplimiento de la legislación laboral aplicable a los trabajadores, así como también los funcionarios, los técnicos y los trabajadores coincidieron unánimemente en reconocer las dificultades prácticas que presenta el ejercicio de la Policía del Trabajo en esta área, motivada por falta de medios de comunicación, ausencia de sindicalización y por carencia de recursos de la propia administración. (Pitamiglio, Carlos, (1985) Estatuto del Trabajador rural e inspección del trabajo, en Revista Derecho laboral, n. 140, pp. 627 y ss.).”

2. Concepto de trabajador rural en las legislaciones latinoamericanas

“Hemos visto que las expresiones “trabajador o trabajo rural”, “trabajador o trabajo agrícola”, “trabajador o trabajo del campo no siempre son usadas en forma unívoca. Son, sin embargo, fundamentales para determinar el ámbito de aplicación de las normas especiales destinadas a la regulación de este sector de la actividad laboral.

En América Latina, algunas legislaciones, al regular los trabajadores rurales, agrícolas o ganaderos, se limitan a indicarles, sin definir ni aportar elementos útiles para establecer un concepto de quiénes son los destinatarios de estas normas. (Por ejemplo, el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia y el Código del Trabajo de Ecuador, aún cuando éste define al empleador agrícola en su art. 329). En estos casos suele corresponder a la jurisprudencia la solución de resolver los problemas que se planteen sobre el ámbito de aplicación de esta normativa especial.

Otras legislaciones, (República Dominicana, El Salvador), más que definir al sujeto de las disposiciones especiales, prefieren hacerlo con la actividad misma. Así, el Código del Trabajo de la República Dominicana (art. 261) dice que son “trabajos del campo, sujetos al régimen de este título, todos los propios y habituales de una empresa agrícola, agrícola industrial, pecuario forestal” y excluye de este concepto (art. 262) “las actividades industriales o comerciales de una empresa agrícola, agrícola-industrial, pecuaria o forestal, así como “los trabajos de albañilería o plomería ejecutados en el campo” (art. 264). En cambio, considera trabajos del campo, al “transporte de frutos, animales o piezas y árboles hasta los lugares en que sean industrializados o vendidos” (art. 263).



La mayor parte de las legislaciones latinoamericanas incluyen definiciones del sujeto de aplicación de la normativa especial que comentamos, variando la expresión con la cual los denomina. Así se habla de trabajador rural (Brasil, art. 7 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo; Venezuela, art. 260 del Reglamento de la Ley del Trabajo; Uruguay, art. 1 del Decreto Reglamentario del Estatuto del Trabajador Rural); de trabajadores del campo (México, art. 279 de la Ley Forestal del Trabajo), de trabajadores campesinos (Guatemala, art. 138); de trabajadores agrícolas (Haití, art. 451) o de obreros agrícolas (Honduras, art. 194). Buena parte de las legislaciones (Honduras, Guatemala, México, Paraguay, Panamá, Haití) centran su concepto en el hecho de que el trabajador ejecute los trabajos propios y habituales de la agricultura y la ganadería al servicio de un patrono o empresa agrícola o ganadería, añadiéndose, en algunos casos, las empresas avícolas, pesqueras o forestales. En algunas legislaciones (Honduras, Haití, Guatemala) se hace exclusión expresa de los empleados o trabajadores intelectuales de las empresas rurales. Varias legislaciones se esmeran en precisar el concepto del sujeto, deslindando de otros que pudieran ser similares. Así, la Consolidación de Leyes de Brasil (art. 7) considera como trabajadores rurales los que, ejerciendo funciones ligadas a la agricultura y la cría, no son empleados en actividades que por los métodos de ejecución de los respectivos trabajos o por las finalidades de sus operaciones, se clasifiquen como industriales o comerciales. El Régimen Nacional del Trabajador Agrario, de la Argentina, dice que son amparados por tal régimen los trabajadores que en virtud de un contrato o de trabajo, desempeñaren su labor fuera del ámbito urbano en tareas vinculadas, principal o accesoriamente, con la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, como por ejemplo, la agrícola, la pecuaria, forestal, avícola o apícola. El art. 260 del Reglamento de la Ley del Trabajo de Venezuela dice: "Se entiende por trabajador rural la persona que presta servicios en un fundo agrícola o pecuario en actividades que sólo pueden cumplirse en el medio rural. No se considerará trabajador rural al que realice labores de naturaleza industrial o comercial o de oficina, aún cuando las ejecute en un fundo agrícola o pecuario."

Como puede verse, las legislaciones presentan ciertas variantes, estableciendo algunas una mayor precisión conceptual, bien sean por los términos mismos de la definición o por la exclusión o inclusión expresa de ciertas categorías que podrían prestarse a confusiones. En todo caso, es posible señalar que ellas apuntan a un sujeto claramente identificable: el trabajador que presta sus servicios en el campo en las actividades propias y características de las zonas rurales, tales como la agricultura y la cría, la piscicultura, etc. Tratándose de legislaciones que, en general, centran su ámbito de aplicación en el trabajo subordinado, el concepto de trabajador rural o agrícola es referido a quienes prestan sus servicios mediante una relación de dependencia a cambio de una remuneración. Ello implica una importante limitación para el estudio y regulación del trabajo en el campo, pues, a diferencia de lo que, al menos tradicionalmente venía ocurriendo en los centros urbanos, en la mayor parte de los países de América Latina, los trabajadores asalariados constituyen una minoría de los trabajadores rurales. (Un informe de la Oit de 1974 señalaba como casos de excepción a Costa Rica, Chile, El Salvador, México y Uruguay. (Organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social. Conferencia Internacional del Trabajo. 59 reunión. 1974. Informe VI 1). Por ello, a los fines del presente trabajo, la expresión trabajadores rurales designa a quienes obtienen sus medios de subsistencia mediante el cumplimiento de trabajos o faenas en el campo, en las actividades peculiares de éste e independientemente de la condición jurídica en que se presten los servicios. Quedan incluidos dentro de este ámbito de referencia, los trabajadores asalariados, sean permanentes o temporales, los arrendatarios, prestatarios, aparceros, medianeros, trabajadores familiares o pequeños propietarios aún cuando contraten eventualmente mano de obra, siempre que su propia actividad personal sea determinante para la ejecución de la faena. Están excluidos del mismo,

quienes en el campo presten servicios que igualmente pueden ser ejecutados y normalmente se ejecutan en la ciudad, así como los medianos y pequeños propietarios, a quienes no parece adecuado designar con la expresión "trabajadores" sino más bien con la expresión "productores agropecuarios".

3. Las organizaciones de los trabajadores rurales

"Al estudiar las organizaciones de los trabajadores rurales en América Latina, podemos hacer dos constataciones previas. En primer lugar, y ya lo anotábamos al analizar las características generales del campesino latinoamericano, en la mayor parte de los países, la organización de los trabajadores rurales presenta deficiencias comparativamente con la organización de los trabajadores urbanos.

En segundo lugar, podemos destacar que las organizaciones de los trabajadores rurales presentan una variedad de modalidades y de funciones que las distinguen del modelo del sindicato tradicional. Podemos ensayar una tipología de las formas de organizaciones de los trabajadores rurales, haciendo referencia a las siguientes modalidades:

i. Sindicatos Agrícolas

"El sindicalismo es, en general y no sólo en América Latina, un fenómeno predominantemente industrial y por ende, urbano. Puede decirse, que en la mayoría de los casos, los trabajadores rurales no muestran una real vocación sindical. De allí, que la sindicalización de los trabajadores asalariados en el campo arroje, en general, tasas menores que las presentes en las áreas urbanas y que el proceso de constitución

desarrollo de sindicatos rurales obedezca, en buena parte de los casos, más a incentivos generados por el sindicalismo urbano, por los partidos políticos o por el propio Estado, que a un movimiento espontáneo de los campesinos asalariados. Son diversas las circunstancias que explican esta relativamente baja vocación sindical de los trabajadores rurales. En general, los trabajadores asalariados que se agrupan permanentemente en un centro de trabajo, bajo la dependencia visible de un empleador, tienden a ser minoría en el campo. A la presencia de un gran número de asalariados "temporeros" o "estacionales", que prestan sus servicios sólo en determinadas épocas, en función de las necesidades esporádicas de mano de obra por los ciclos de los cultivos o de la cría, hay que agregar otro importante contingente de campesinos no asalariados, como los medianeros, aparceros, pequeños propietarios, etc., cuyas características



propias no favorecen la afiliación sindical. Existen obstáculos de orden legislativo que dificultan la sindicalización rural. Ellas pueden consistir en normas excluyentes, como aquéllas que en varios países centroamericanos prohíben la sindicalización de los trabajadores rurales, por considerarla agricultura como un servicio público, o aquéllas que exigen un número mínimo de trabajadores en una hacienda para que les sea aplicable la legislación laboral. Otras normas exigen requisitos que pueden resultar razonables cuando se refieren a trabajadores urbanos, pero que no lo son para los trabajadores rurales. Por ejemplo, los requisitos para la constitución del sindicato, como actas constitutivas firmadas, número mínimo de miembros en las asambleas constitutivas, gestiones ante la Inspección del Trabajo, etc., los cuales son difíciles de cumplir en el medio rural, en el cual priva el analfabetismo, la dispersión de los trabajadores y la existencia de distancias más o menos importantes de la sede de la Inspección y con vías no siempre adecuadas. Otro tipo de circunstancias de orden estructural, social y económico obstaculizan el desarrollo del sindicalismo en el campo. La supervivencia de las estructuras semifeudales de tenencia de la tierra, con sus consecuentes reminiscencias de autoritarismo patronal y servilismo campesino, el alto índice de analfabetismo, la escasez de dirigentes preparados, las limitaciones de acceso a los centros de trabajo, la represión por parte de las autoridades gubernamentales, las restricciones económicas que impiden a los campesinos el pago de cuotas sindicales, etc.

Existe, sin embargo, un sector de la actividad rural donde han proliferado importantes organizaciones sindicales. Ello ocurre especialmente en las denominadas "plantaciones", que son definidas por la Oit (convenio n. 110, 1958) como "toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales de café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, jute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña". En estas plantaciones se produce la circunstancia de la concentración permanente de trabajadores asalariados en un centro de trabajo, lo cual ha facilitado el proceso de sindicalización rural en algunos países.

En América Central, por ejemplo, los sindicatos de las plantaciones figuran entre los más importantes y antiguos de varios países, pudiéndose observar que las características de producción de algunos cultivos favorecen el desarrollo del sindicalismo más que otros. En Costa Rica, por ejemplo, mientras en el importante sector cafetalero el desarrollo sindical es muy escaso, el mismo es, por el contrario, mucho mayor en las plantaciones de bananas y en las de caña de azúcar. Así, en una época tan incipiente como era la década de los años diez, la Unión Obrera, que agrupaba los bananeros en la costa Atlántica de El Limón, tenía cerca de cinco mil trabajadores, lo cual fue contrarrestado por los empleadores que en 1912 fundan la Unión Bananera. En 1911 y 1913, años antes de que se constituyese la Oit y estando vigentes leyes penales que castigaban la huelga como delito, se desarrollaron en las plantaciones bananeras de ese país importantes conflictos huelguísticos, mediante los cuales, los trabajadores reclamaban modificación en los sistemas de pago, rebaja en los impuestos de hospital, disminución de la jornada y aumentos de salarios. Algunos de estos conflictos se extendieron a países vecinos. En general, se puede señalar, que en América Central, los movimientos de protesta contra las empresas bananeras y cañicultores extranjeras, han sido persistentes y en buena parte han estado inspiradas por una reacción nacionalista, que opone los sindicatos a las empresas transnacionales. Algunos de estos movimientos han tenido gran repercusión. Como ejemplos en diferentes épocas, podemos citar, entre otros casos importantes, los siguientes: La gran huelga bananera que en Honduras paralizó



la economía nacional durante 69 días en 1954; la agitación campesina en Panamá a inicios de los sesenta, cuyo punto culminante fue la marcha de 200 kilómetros de los trabajadores cañeros de una provincia del interior hasta la capital, que contribuyó, junto con la movilización popular urbana en esa misma época en protesta por la ocupación norteamericana en la Zona del Canal, a crear ambiente propicio al golpe de 1968 que convirtió a la Guardia Nacional en el factor político preponderante en ese país y la huelga de Febrero-Marzo de 1980 en Guatemala, en la cual se paralizaron durante 17 días, 14 ingenieros azucareros y 70 grandes fincas y se movilizaron cerca de 80.000 trabajadores.

En otros países, la presencia del sindicalismo rural en las plantaciones ha sido menos combativo, pero puede medirse por su importante afiliación. Es el caso de Brasil donde, especialmente durante el Gobierno de Goulart se llevó a cabo un acelerado desarrollo del sindicalismo, especialmente en las zonas cañeras del noreste (José de Souza-Martins, p. 56). En este país, en el cual un importante desarrollo agrícola antecedió al industrial, el sindicalismo rural comprende un número de sindicatos y de afiliados tan importante como el urbano, el cual no significa necesariamente que tenga la misma fuerza. Cifras de 1978, registran 2.047 sindicatos rurales, con más de cuatro millones de miembros, de un total de 4.108 sindicatos registrados en el país.

En Venezuela, la importancia de los sindicatos azucareros puede evidenciarse por el hecho de que en este sector rige uno de los pocos contratos colectivos por rama de actividad cuyo ámbito de aplicación comprende todo el territorio nacional.

Incluso en algunos países donde la tasa de sindicalización rural es extremadamente baja, como en el Uruguay, puede señalarse una importante iniciativa de sindicalización en las plantaciones cañeras de Bella Unión."

ii. Asociaciones Solidaristas en Costa Rica

"Un caso exclusivamente nacional, pero que merece una especial referencia por sus características muy particulares, está constituido por las asociaciones solidaristas en la República de Costa Rica. Las mismas están reguladas por una Ley de 1984 que las define como "organizaciones sociales que se inspiran en una actitud humana, por medio de la cual el hombre se identifica con las necesidades y aspiraciones de sus semejantes, comprometiendo el aporte de sus recursos y esfuerzos para satisfacer estas necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica." "Los fines primordiales de las asociaciones solidaristas son procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero patronal y el desarrollo integral de sus asociaciones."



Las asociaciones solidaristas cuentan con el estímulo del Estado costarricense, que está legalmente obligado a "procurar su fortalecimiento y desarrollo". Son financiadas mediante ahorros de los asociados, deducidos de sus salarios y, además, con aportes mensuales de los patronos. Las asociaciones solidaristas podrán generar ingresos con las actividades que realicen, pero, en todo caso, deberán constituir un fondo para cubrir el auxilio de cesantía de sus asociados. Estos tienen un estatuto privilegiado en relación al resto de los trabajadores, ya que, aún en aquellos casos en que legalmente no les corresponda la cesantía, como ocurre en Costa Rica, cuando el despido se funda en justa causa, tendrán derecho a recibir el aporte patronal acumulado, además de sus ahorros y los rendimientos correspondientes. Aún cuando la Ley prohíbe expresamente a las asociaciones solidaristas "realizar cualquier clase de actividad tendiente a combatir o de alguna manera entorpecer, la formación y funcionamiento de las organizaciones sindicales y cooperativas", según una opinión bastante generalizada, el solidarismo se ha planteado en Costa Rica como una alternativa frente al movimiento sindical, con características de menor autonomía que éste. Es de destacar que el patrono podrá designar un representante con derecho a voz, pero sin voto, que podrá asistir a las asambleas generales y a las sesiones de la Junta Directiva. En general, la experiencia señala cómo en los sectores donde predominan las asociaciones solidaristas, la negociación colectiva viene siendo sustituida por el arreglo directo entre éstas y los empleadores, con una ausencia generalizada de conflictos. Como un caso curioso, se señala la ocurrencia de una huelga importante en una industria textil donde existe una asociación solidarista, uno de cuyos principales dirigentes fue despedido.

Aún cuando el solidarismo comprende, tanto los trabajadores de la industria y los servicios urbanos como los del campo, puede señalarse que han proliferado notablemente en este último sector, al punto de que no sería aventurado afirmar que está sustituyendo al sindicalismo tradicional. Quedan a salvo, naturalmente, los importantes sindicatos de las plantaciones, especialmente los bananeros."

iii. Organizaciones mixtas

"Las características peculiares de la agricultura y del campesinado en América Latina, a las cuales nos hemos referido, hacen que, en lugar de los sindicatos tradicionales, hayan tenido preponderancia en la región una serie de organizaciones que agrupan a los campesinos independientemente de que sean asalariados, sindicalizados o no, o de que tengan una condición jurídica distinta como la de medianero, pequeño propietario, arrendatario, etc. El común denominador de los miembros de estas asociaciones es la de ser trabajador rural, en el sentido que hemos concebido esta expresión a los efectos de la presente ponencia.

Dado el carácter heterogéneo de sus componentes hemos denominado "mixtas" a este tipo de organizaciones, las cuales presentan en la realidad una amplia gama de modalidades, entre las cuales nos referiremos a las que, a nuestro juicio, son más importantes, advirtiendo que las denominaciones que empleamos no son necesariamente de uso generalizado, en el sentido de que



pueden variar en los distintos países.

Centrales campesinas: Se trata de entidades con una amplia cobertura territorial, muchas veces a escala nacional, que agrupan en su seno a organizaciones rurales de muy diversa naturaleza, así como a campesinos individuales.

Pueden formar parte de ellas sindicatos agrícolas tradicionales, ligas de campesinos, comités de tierras y, en general, dan cabida a trabajadores rurales de la más diversa situación: pequeños propietarios, medianeros, aparceros, comuneros, arrendatarios, asalariados, campesinos sin tierra, desocupados, etc. En general, se trata de personas que viven de su trabajo personal en el campo, aún cuando utilicen ayuda de familiares o de trabajadores ocasionales o, incluso, algún asalariado permanente, no siendo normalmente admitidos dentro de ellas, quienes, por ser propietarios de activos de cierta importancia y mantener a su cargo un cierto número de trabajadores permanentes, pueden ser considerados más bien como empleadores rurales, en virtud de lo cual deberían formar parte de las asociaciones de productores agropecuarios y no de las centrales campesinas.

Las estructuras organizativas de estas centrales, así como sus modalidades de acción suelen cambiar en los distintos países, pero en general, cumplen la función de representar a los campesinos en la sociedad, defender sus intereses, canalizar la lucha por la tierra, promover la reforma agraria y en fin, actúan como grupo de presión campesina a nivel nacional o regional. En algunos países, especialmente en aquéllos donde se desarrollan procesos de reforma agraria, cumplen funciones de representación del campesinado en organismos oficiales y privados. Fomentan la prestación a los campesinos de servicios tales como asistencia técnica, educación, crédito, bien sea directamente o a través de Empresas o Cooperativas creadas bajo su patrocinio o conjuntamente con entidades gubernamentales o privadas. Suelen ejercer influencia política nacional o regional y, a su vez, no es raro que tengan relaciones estrechas con partidos políticos, o con movimientos sociales o religiosos.

Entre las más importantes centrales campesinas podemos citar La Confederación Sindical de Campesinos (Csutcb), Confederación Sindical de Colonizadores en Bolivia y la Confederación de Trabajadores en Agricultura (Contag), en Brasil; La Federación Nacional Agraria (Fanal), en Colombia; la Federación Nacional de Organizaciones Campesinas (Fenoc) y la Federación Nacional de Campesinos Libres (Fenacel), en el Ecuador; la Confederación Nacional de Campesinos, en Guatemala; La Asociación Nacional de Campesinos (Anach) y la Unión Nacional de Campesinos Auténticos (Une), en Honduras; La Confederación Nacional Campesina (Cnc), en México; La Asociación de Trabajadores del Campo (Ate), en Nicaragua; La Confederación Nacional Agraria (Cna) y la Confederación Campesina (Ccp), en el Perú; La Federación Dominicana de Ligas Agrarias Cristianas, en la República Dominicana y La Federación Campesina Venezolana (Fcv) en Venezuela.



Ligas Campesinas: Hemos señalado que en el sector rural, el sindicato tradicional ha proliferado fundamentalmente en las plantaciones. Por su parte, las centrales campesinas corresponden a un grado más o menos avanzado de centralización del movimiento agrario. Por su parte, las llamadas ligas campesinas vienen a ser la organización de base de los trabajadores rurales, especialmente de aquéllos no asalariados, aún cuando excluye a quienes devenguen un salario. Ellas corresponderían en términos urbanos al sindicato de empresa en la industria. Se trata de agrupación heterógena, que reúne a los jornaleros de las haciendas, bien sean permanentes o temporales, a los pequeños propietarios o minifundistas, a quienes trabajan en tierra ajena a través de contratos tales como el arrendamiento, la aparcería, etc., y en fin, a los campesinos sin tierra o desempleados. Tienen un ámbito de acción local y pretenden ejercer la representación y la defensa de los intereses del campesino en una zona territorial más bien reducida. Son organizaciones bastante informales y no siendo sindicatos, no están obligadas a cumplir los requisitos legales exigibles para la constitución de los mismos, aunque ello no excluye que en algunos casos se constituyan como tales. En buena parte de las veces, ni siquiera llevan a cabo las formalidades requeridas para obtener personalidad jurídica como asociaciones civiles. Este grado de informalidad ha favorecido su difusión en el medio rural. La atención que prestan a la lucha por la tierra es una nota característica de las ligas campesinas y la cual establece una importante diferencia con los sindicatos urbanos, entre cuyas metas no suele aparecer la adquisición de los medios de producción. Las ligas campesinas han ocupado un papel relevante en los procesos de reforma agraria y en algunos países han sido un factor importante de agitación social e, incluso, de apoyo a movimientos subversivos. La acción de las ligas campesinas con el movimiento sindical han sido muy variadas en los diferentes países. Así, por ejemplo, en Venezuela las ligas forman parte de la principal central campesina del país, la Federación Campesina Venezolana y a través de ella forman parte de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, máxima expresión del movimiento sindical organizado. Todo ello indica que no existen dificultades de consideración entre las ligas campesinas venezolanas y los sindicatos. En otros países, por el contrario, ha existido, al menos en determinados momentos, una importante rivalidad entre ambos tipos de organizaciones. Así, en Brasil, se presentó en la década de los sesenta una interesante y fuerte disputa entre las ligas campesinas que venían actuando, desde los años cincuenta, especialmente en el nordeste, del país, con el movimiento sindical que pretendió suplantarlas. Esta contradicción tuvo importantes repercusiones políticas, porque en ella estaban implicadas las respectivas esferas de influencia que sobre el movimiento campesino brasileño ejercían la Iglesia Católica, el Partido Comunista y el Partido Laborista, el cual ejerció funciones de gobierno a inicios de los años sesenta.

Comités de Tierras: Como señalamos en su oportunidad, la lucha por la tierra ha tenido gran importancia en América latina. De allí que sea común a varios países latinoamericanos, la existencia de comités o comisiones de campesinos constituidos ad-hoc, para dirigir la lucha por la obtención de asentamientos para un determinado grupo de campesinos. Estos comités han cumplido un papel especialmente importante en aquellos procesos de reforma agraria llevados a cabo en algunos países, y han funcionado como medios de acción de los campesinos que aspiran ser dotados de tierra por el gobierno. En general, estos comités se constituyen en una zona en la cual existen, al mismo tiempo, masas campesinas desposeídas y áreas de terrenos en manos de latifundistas, las cuales suelen estar incultas o sujetas a una explotación extensiva. La tarea fundamental del Comité de tierras ha sido, tradicionalmente la de ejercer presión sobre los organismos encargados de la reforma agraria para lograr que éstos adquieran las fincas reclamadas y pongan a los campesinos en posesión de las mismas. Los comités de tierras son, pues, organismos de carácter circunstancial, cuya constitución integración y funcionamiento, no es



excluyente con la actividad de los sindicatos rurales y las ligas campesinas, que pueden, de una manera u otra, apoyar o participar en la lucha de los comités. En ocasiones, si se produce la dotación de las tierras reclamadas, los directivos del Comité de Tierras respectivo, pueden pasar a formar parte de los organismos previstos por —las leyes agrarias, para la coordinación o dirección de las nuevas formas de explotación a cargo de los campesinos beneficiados.

Empresas y cooperativas campesinas: Una característica especial de las organizaciones de trabajadores rurales en relación a los sindicatos urbanos tradicionales, es la diversidad de servicios que pretenden ofrecer a sus afiliados. Mientras el sindicato tradicional asume que su principal función, además de la de ejercer en general la representación de la clase obrera, es negociar los salarios y las condiciones de trabajo, las organizaciones de los trabajadores rurales suelen formular una serie de objetivos muy diversos que exceden dicha función. Ello se debe, en parte, a que muchos de sus afiliados no son asalariados, pero también a que las precarias condiciones de vida en el campo y las restricciones en la oferta de servicios, públicos o privados, llevan a las organizaciones de campesinos a tratar, con grandes dificultades, de proveer a sus afiliados de los servicios que ellos requieren, pero a los cuales no tienen acceso. Entre ellos destacan los de educación, crédito, comercialización de los productos, suministro de insumos y asistencia técnica. El desarrollo de estos programas ha convencido a muchas organizaciones de constituir cooperativas y empresas campesinas, que actuando con mayor independencia de los problemas propiamente gremiales y atendiendo a criterios gerenciales, pueden lograr mayor eficacia en la prestación de los servicios requeridos por sus afiliados e, incluso, por otros miembros de la comunidad. Un estudio de la Oit (Servicios especiales de las organizaciones de trabajadores rurales, Ginebra, 1978), analiza en diversas situaciones, organizaciones campesinas de la más diversa índole, desde el sindicato bananera tradicional, hasta organizaciones locales de aparceros, arrendatarios, pequeños propietarios y jornaleros sin tierras, que asumen y cumplen una serie de servicios especiales en beneficio de sus afiliados. Tales organizaciones suelen exceder los requerimientos esenciales que acabamos de mencionar, e incluyendo otros más específicos y particulares como la construcción de viviendas, la creación de empresas agro-industriales y de artesanías domésticas, la asistencia médica, las guarderías infantiles, los servicios jurídicos, etc. Muchas de estas empresas obtienen asistencia financiera, no sólo de sus afiliados, sino también de las organizaciones internacionales, del Estado y de las empresas privadas. En algunos países, en los cuales las centrales campesinas tienen gran número de afiliados y han establecido nexos políticos que le han permitido obtener un fuerte apoyo gubernamental, se han desarrollado importantes cooperativas y empresas campesinas, algunas veces propiedad exclusiva de las centrales y otras mixtas, con participación gubernamental y del sector privado. En Venezuela, por ejemplo, empresas de este tipo (Suministros Campesinos (Sucam), Factores Campesinos (Factocam) Maderas Campesinas (Maderacam), han alcanzado, si bien con ayuda oficial, cierta solidez económica y ocupan un lugar destacado en el mercado.

En otros países, el desarrollo de tales empresas y de proyectos concretos de desarrollo del campesinado, han encontrado gran apoyo de organismos internacionales, algunos gremiales, como la Federación Internacional de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas (Fitpas), y otros constitutivos de programas de la Oit, como el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cintefor) y el programa Oit-Danida. En el Informe producido por un Taller Subregional de Trabajadores Rurales de Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Panamá y República Dominicana, celebrado en Guanacaste, desde el 22 de setiembre

de 1985, se registran una diversidad de proyectos llevados a cabo en esos países con ayuda internacional.

Estructuras organizativas en los desarrollos agrarios: En varios países, especialmente en aquéllos que estén desarrollando programas de reforma agraria, los mismos contemplan que en la administración de las granjas colectivas o en la coordinación de los asentamientos individuales, existan comisiones, Juntas Directivas, o, en fin, diversos tipos de estructuras con fuerte participación de los campesinos. Estas estructuras tienden a convertirse en formas organizativas desde donde se ejerce un liderazgo importante de los trabajadores rurales. En algunas ocasiones existe en dichos organismos, una representación directa de los sindicatos, ligas campesinas o comités de tierras preexistentes; en otras la pertenencia a los mismos se ejerce a título individual. En uno y otro caso, dichas estructuras se han venido convirtiendo en formas importantes de la organización del campesinado. Como ejemplo de especial interés, de este tipo de situación, puede señalarse el régimen administrativo de lo ejidos, previsto en la Ley Agraria Mejicana.”

4. Propuesta de acción legislativa

“La primera consideración general necesaria para establecer los lineamientos para una propuesta de acción legislativa en América Latina es que las organizaciones de los trabajadores rurales no deben estar sujetos a ningún tipo de restricción, sino que sus actividades deben regirse conforme a las pautas de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. En este sentido es necesario derogar todas aquellas disposiciones que entrañan exclusiones o discriminaciones al ejercicio de los derechos sindicales, por parte de los trabajadores del campo.

Asimismo, deben derogarse aquellas normas que excluyen a los trabajadores rurales de la legislación laboral, permitiéndose la vigencia de normas o estatutos especiales, sólo en la estricta medida en que sean necesarias para atender ciertas peculiaridades propias del trabajador rural, las cuales no pueden ser desconocidas por el legislador si quiere adoptar una posición realista.

Por último, es necesario brindar a las asociaciones que comprendan diversas categorías de trabajadores rurales, entre ellos los no asalariados, todas las facilidades para que puedan cumplir sus funciones en defensa de los intereses de sus afiliados, incluso la de negociar colectivamente sus salarios y condiciones de trabajo cuando ello fuere el caso. Como contrapartida de esas facilidades no debería exigirse el cumplimiento de engorrosos y en ocasiones peligrosos trámites administrativos, cuya observancia, muchas veces difícil por los trabajadores urbanos, viene a ser casi imposible para los trabajadores del campo.



Una acción legislativa basada en estas tres premisas, puede servir de adecuado marco normativo, desde el punto de vista laboral, para el desarrollo de un proceso justo y eficiente de reforma agraria, el cual constituye la única vía para que el campesinado latinoamericano supere su precaria situación.”

3. JURISPRUDENCIA

a) Evolución histórica de la categoría e incorporación el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]³

“III.- FONDO DEL ASUNTO: La cuestión de fondo a decidir es si el actor estuvo amparado por alguna norma que dispusiera la cotización obligatoria al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, durante el tiempo que prestó servicios a la Compañía Bananera de Costa Rica, hoy conocida como Palma Tica S.A. Como bien se ha dicho en las instancias precedentes, la cobertura del indicado régimen fue ampliada en forma paulatina y por etapas. La constitucionalidad de ese proceder fue analizada y avalada por la Sala Constitucional, en el voto N° 1893, de 10:30 horas de 12 de marzo de 1999, que declaró: “Cierto es que constitucionalmente se creó la obligación del seguro social en enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte, el cual inclusive ya venía implementándose legalmente desde 1941 como un seguro obligatorio, que como bien se pudo apreciar anteriormente, fue cubriendo a los sectores trabajadores paulatinamente inclusive creándose para ello planes científicos para llegar a lograr una cobertura total, la cual no fue posible en un solo momento, por cuanto como bien ya se venía indicando, desde 1941 y todavía en 1949, la situación del financiamiento era difícil para esta institución, sobretodo en la forma en que fue financiada en un principio, por lo que en 1949 inclusive se pretendió proteger los fondos que iban a ser transferidos al programa de seguridad social. La misma ley si bien pretendía una cobertura general, tuvo que delegar mediante el artículo 57 en la Caja Costarricense de Seguro Social los criterios y parámetros que debía establecer para su aplicación, la forma y época en que se iban a ir incluyendo, lo anterior, por cuanto se trataba de un régimen muy amplio, costoso e incipiente en nuestro país, por lo que requería de ajustes y experiencia para su expansión, lo que no se lograba de inmediato, lo cual también implicaba un gasto económico tan grande para el Estado que si no era bien programado hubiese podido colapsar. Es así, que la acusada violación a los artículos 33 y 68 de la Constitución Política y del Convenio N° 111 no se configura, pues de acuerdo al principio de razonabilidad y proporcionalidad constitucional no resulta irracional la expansión paulatina del sistema de pensiones a los diversos grupos de trabajadores y áreas geográficas, todo de acuerdo con las posibilidades reales del propio régimen, con el objeto de cumplir de forma efectiva con la protección establecida en el citado artículo 73 constitucional”. (El destacado no es del original). El Reglamento General del



Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte de 1947, expresamente dispuso: “Artículo 1.- El Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, que de conformidad con el presente Reglamento asume la Caja Costarricense de Seguro Social, es obligatorio:

1. Para todos los trabajadores del Estado, remunerados mediante sueldos o salarios fijos consignados en los presupuestos respectivos.

2. Para los empleados en las instituciones y empresas, públicas o privadas, enumerados a continuación:

a. Los gerentes, administradores y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o administración.

b. Los empleados de oficinas, consultorios profesionales y escuelas particulares, excepto porteros, mandaderos, y, en general, aquellos que se dedican a labores de limpieza o aseo.

c. Los empleados y auxiliares de comercio, excepto los dependientes de mostrador, cobradores, porteros y mandaderos.

d. Los capitanes de barco, oficiales, administradores y asistentes de la administración de la misma.

e. Todas aquellas personas que en general y a juicio de la Caja, deban estar protegidas por estos beneficios en razón de la calidad de las funciones o trabajos que desempeñan.”

En 1960, ese reglamento fue objeto de una reforma integral que en alguna medida restringió la cobertura ordenada por el reglamento anterior. Mediante el artículo 3 del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, publicado en La Gaceta N° 257, de 15 de noviembre de 1960, se dispuso:

“Artículo 3.-

El Seguro es obligatorio:

1. Para todos los trabajadores de los Poderes del Estado y del Tribunal Supremo de Elecciones, cuya relación laboral sea permanente, a juicio de la Caja.

2. Para todos los empleados en las instituciones autónomas, semiautónomas y Municipalidades, cuya relación de trabajo sea de naturaleza permanente, a juicio de la Caja.

3. Para los empleados de las instituciones y empresas, que se enumeran a continuación:

a. Los gerentes, administradores y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o administración.

b. Los empleados de oficinas, consultorios profesionales y establecimientos privados de enseñanza.

c. Los empleados y auxiliares de comercio.

d. Los capitanes de barco, oficiales, administradores y asistentes de la administración del mismo.

e. Todas aquellas personas que, en general y a juicio de la Caja, deban estar protegidas por estos beneficios en razón de la calidad de las funciones o trabajos que desempeñan.

Con excepción de los trabajadores indicados en el inciso 1), y de los de instituciones autónomas, este régimen se aplicará únicamente en aquellas zonas donde actualmente se encuentra



establecido el Seguro de Enfermedad y Maternidad y en las que llegue a establecerse en el futuro. Sin embargo, es obligatorio para los trabajadores que hasta la fecha han estado afiliados a dicho régimen aunque laboren en zonas donde no está extendido el Seguro de Enfermedad y Maternidad". Para octubre de 1971, se extendió para los trabajadores manuales en áreas rurales, pero que laboraran en zonas donde ya se hubiera extendido el seguro de enfermedad y maternidad. Finalmente, para el caso que nos ocupa, la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 31 de la sesión número 5036, celebrada el día 22 de setiembre de 1976 acordó: Artículo 31.-

En forma consecuente con la decisión de asumir la administración de varios centros de asistencia médica en la Zona Sur, la Junta Directiva acuerda ratificar lo dispuesto en el artículo 10 de la sesión número 4987 celebrada el 24 de marzo del presente año, en el sentido de extender la protección del seguro social a los dos regímenes de Enfermedad y Maternidad y de Invalidez, Vejez y muerte a todos los trabajadores de los cantones de Corredores, Coto Brus y Golfito. En los dos primeros cantones la extensión rige para efectos de recaudación a partir de primero de noviembre de este mismo año. Para el cantón de Osa la extensión, en cuanto a recaudación se refiere, rige a partir del 1 de diciembre del presente año ... De momento quedan excluidos los trabajadores de la Compañía Bananera, pero en caso de finiquitarse las negociaciones con esa empresa, esos trabajadores serán incluidos en la segunda etapa de extensión de este programa, o sea, para recaudar a partir del 1 de noviembre y para dar servicios a partir del 1 de diciembre."En criterio del recurrente, hubo una indebida apreciación de la prueba, en tanto no fueron valoradas las declaraciones testimoniales ofrecidas para demostrar que las funciones del actor fueron de dirección y como tal, su situación se encuentra tutelada desde el Reglamento vigente a partir de 1947. Un análisis de las manifestaciones realizadas por esos testigos, en relación con las demás probanzas constantes en el expediente, permite llegar al convencimiento de que en razón de las funciones desempeñadas, el actor sí resultó beneficiario de esa normativa desde esa data. En efecto, el testigo José Francisco Romero Ávila, quien fungió como Supervisor de Relaciones Laborales de la demandada, entre 1949 y 1975, dijo: "Yo conocía a don Alberto, unos días después de haber empezado a laborar con la Compañía en Palmar Sur. Ya don Alberto tenía como diez años de estar trabajando para la Compañía. Don Alberto trabajó como Supervisor de Ingeniería. Eso significaba que tenía una cuadrilla a su cargo. Con esa cuadrilla de operarios construía puentes, tanques de agua, líneas de ferrocarril, canales de drenaje, bodegas y cualquier trabajo relacionado con Ingeniería. Don Alberto trabajaba en el campo. No trabajaba en una oficina administrativa... siempre se mantuvo realizando las labores que describía durante todo el tiempo que yo estuve en la Compañía... Don Alberto tenía una cuadrilla que variaba en cantidad de trabajadores dependiendo de la envergadura de la obra que estuviere haciendo. En promedio una cuadrilla podía tener más o menos unos quince trabajadores cuando no tenía a cargo una obra especial. Don Alberto recibía las órdenes del Departamento de Ingeniería y a su vez él giraba las órdenes a los trabajadores de la cuadrilla. Don Alberto era el jefe de la cuadrilla en el campamento donde estaban ubicados,... colaboraba físicamente con la construcción de las obras, además de ser el jefe de cuadrilla. Debo indicar a su vez, que don Alberto tenía que realizar labores de oficina, puesto que tenía que confeccionar los reportes de tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores de la cuadrilla, que servían de base para efectuar la planilla de pago..." (folios 144 y 145). En el mismo sentido, el testigo José Guillermo Muñoz Castro, que laboró para la codemandada de 1952 a 1979, como jefe de la Oficina de Ingeniería, manifestó: "Don Alberto laboró para la compañía llevando a cabo obras de dragado de canales, tanques de perforación, construcción de casas -campamentos y arreglo de puentes. Todas estas labores las realizaba don Alberto en la zona del distrito de Coto. Don Alberto tenía a su cargo, para llevar a cabo estas labores, una cuadrilla de trabajadores. Esa cuadrilla comprendía entre ocho a quince trabajadores dependiendo de las necesidades y la envergadura de la obra... don Alberto no realizaba labores administrativa..."



llevaba a cabo su trabajo en el campo. Dirigía las obras de su cuadrilla y vivía en las casas-campamentos asignadas por la Compañía”. (folio 146). El testigo también señaló que el actor dirigía a la cuadrilla y llevaba el control de las horas extra, como un capataz. De conformidad con tales manifestaciones, resulta evidente que el actor no desempeñaba un puesto de la jerarquía superior de la demandada, sin embargo, ello no impide reconocerle que sí ejercía un puesto de dirección y de representación de los intereses patronales frente a un grupo de trabajadores. Tal y como se redactó la norma reglamentaria de 1947, ahí se encuentran comprendidos todos los empleados de empresas públicas y privadas que, en general, ejerzan a nombre de otro, funciones de dirección o de administración. Como se trata del otorgamiento de un derecho cuya tendencia, desde su creación, fue hacia la ampliación de su cobertura, es posible estimar que dentro de las funciones de dirección también estuvieron cubiertos aquellos trabajadores que, como el actor, desempeñaron algún cargo de semejante naturaleza a favor de los intereses de su patrono. Al amparo de los principios de la sana crítica que autoriza el numeral 493 del Código de Trabajo, la prueba testimonial ofrecida por el actor, para demostrar la índole de sus funciones, le merece plena credibilidad a esta Sala por la jerarquía que ocuparon los deponentes y porque además, existe un documento expreso en el que se hace constar la contratación al actor como capataz de la compañía codemandada (ver folio 5). En consecuencia, siendo atendible el agravio del recurrente en cuanto la prueba testimonial fue indebidamente preterida; y al haberse demostrado que las funciones del actor estuvieron cubiertas por el régimen desde la reglamentación vigente a partir de julio de 1947, cuando la cobertura se estableció sin restricción alguna en relación con la del régimen de enfermedad y maternidad, se estima procedente revocar el fallo recurrido que denegó el derecho del actor al reconocimiento de las cotizaciones que a partir de esa fecha, debió efectuar la entidad patronal. Consecuentemente, se deben rechazar las excepciones de falta de derecho y la genérica de sine actione agit opuestas por la institución aseguradora. En consecuencia, se debe acoger la demanda y condenar a la Caja Costarricense de Seguro Social a reconocer al actor las cuotas mensuales del período laborado por el actor para la entonces Compañía Bananera de Costa Rica, hoy Palma Tica S.A, a partir de la vigencia del Reglamento General del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, el 1° de julio de 1947, al 30 de noviembre de 1976; porque según consta en la resolución administrativa visible a folio 21, el actor fue empadronado a partir del 1° de diciembre de 1976. Consecuentemente, deberá reajustar el monto de la pensión que recibe el actor considerando ese período de cotización. IV.-

SOBRE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN: *Mediante reforma introducida al artículo 44 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, por Ley N° 5844 de 3 de diciembre de 1975, el último párrafo de esa disposición quedó redactado en los siguientes términos: “Sin perjuicio de lo dicho en el párrafo anterior, la Caja queda obligada a otorgar la pensión y a proceder directamente contra el patrono o patronos responsables, para lo cual ejercitará las acciones judiciales que sean pertinentes para reclamar el monto de la pensión y los daños y perjuicios. La circunstancia de que no le hayan sido deducidas las cuotas al trabajador, no exime al patrono de responsabilidad. Estas acciones son imprescriptibles y de distinta naturaleza del derecho de demandar el simple reintegro de las cuotas atrasadas.” Esa norma fue objeto de una interpretación auténtica mediante Ley N° 6914, de 28 de noviembre de 1983, en el sentido de que la reforma introducida sólo regirá en cuanto al no aseguramiento, o mora en el pago en que incurrieren los patronos, de la fecha de emisión de esa ley en adelante y no en forma retroactiva. Esta vigencia, ordenada por la norma interpretadora, fue catalogada de inconstitucional por la Sala respectiva de la Corte Suprema de Justicia, en el voto N° 5797-98 de 16:18 horas de 11 de agosto de 1998. Recientemente, por efecto de la promulgación de la Ley de Protección al Trabajador N° 7983, de 16 de febrero de 2000, la última parte de ese numeral fue nuevamente reformada en los siguientes*



términos: .../ c) Será sancionado con multa de cinco salarios base quien no incluya, en las planillas respectivas, a uno o varios de sus trabajadores o incurra en falsedades en cuanto al monto de sus salarios, remuneraciones, ingresos netos o la información que sirva para calcular el monto de sus contribuciones a la seguridad social. De existir morosidad patronal comprobada o no haber sido asegurado oportunamente el trabajador, el patrono responderá íntegramente ante la Caja por todas las prestaciones y los beneficios otorgados a los trabajadores en aplicación de esta ley. En la misma forma responderán quienes se dediquen a actividades por cuenta propia o no asalariada, cuando se encuentren en estas mismas situaciones. Sin perjuicio de lo dicho en el párrafo anterior, la Caja estará obligada a otorgar la pensión y proceder directamente contra los patronos responsables, para reclamar el monto de la pensión y los daños y perjuicios causados a la Institución. El hecho de que no se hayan deducidos las cuotas del trabajador no exime de responsabilidad a los patronos. La acción para reclamar el monto de la pensión es imprescriptible o independiente de aquella que se establezca para demandar el reintegro de las cuotas atrasadas y otros daños y perjuicios ocasionados."

Resulta evidente que al amparo de esa disposición, la acción de los trabajadores y trabajadoras para reclamar de la Caja el otorgamiento de una pensión, es imprescriptible. Sin embargo, reiteradamente se ha dicho que el derecho afecto a la prescripción es el relativo al cobro de las cuotas no percibidas, el cual sí prescribe en los términos del artículo 607 del Código de Trabajo. Por eso, la defensa opuesta por la institución accionada se debe acoger parcialmente, para declarar prescritas las diferencias de pensión anteriores a los tres meses previos al reclamo administrativo (20 de octubre de 1999, ver folio 7 del expediente administrativo), es decir, anteriores al 20 de julio de 1999. Distinta es la situación en relación con la defensa patronal. De manera reiterada esta Sala se ha referido a la legalidad de condenar al patrono moroso a reintegrarle a la institución aseguradora las cuotas no canceladas oportunamente, aún cuando no haya una contrademanda con ese exclusivo propósito, pues se ha estimado que esa obligación es consecuencia de la declaración del derecho del trabajador. Sin embargo, con la reciente reforma al numeral 44, esa obligación resulta afecta al plazo que para el cobro de daños y perjuicios contra el patrono moroso establece el numeral 56 de la Ley Constitutiva de la Caja, que dice: La acción penal y la pena en cuanto a las faltas contempladas en esta Ley, prescribirán en el término de dos años contados a partir del momento en que la Institución tenga conocimiento de la falta. El derecho a reclamar el monto de los daños y perjuicios irrogados a la Caja, sea que se ejercite la vía de ejecución de sentencia penal o directamente la vía civil prescribirá en el término de diez años. De esta forma, el plazo de prescripción aplicable a la acción para el reclamo de las cuotas no canceladas por el patrono al ente asegurador, es de diez años. Como el incumplimiento de la compañía codemandada se dio con anterioridad a diciembre de 1976, porque a partir de esa fecha comenzó a cotizar al régimen, se debe concluir que está sobradamente prescrita la acción para reclamar de esa entidad, el retorno de las cuotas no canceladas oportunamente. En consecuencia se debe acoger la excepción de prescripción opuesta por la entidad patronal. IV.-

CONCLUSIÓN: Por lo considerado debe revocarse el fallo recurrido y en su lugar acoger la excepción de prescripción alegada por Compañía Palma Tica S.A. También se debe revocar en cuanto acogió las excepciones de falta de derecho y la de falta de legitimación opuestas por la Caja, las cuales deben rechazarse. En su lugar procede acoger la demanda respecto de la Caja Costarricense de Seguro Social la cual deberá reconocerle al actor las cotizaciones correspondientes al período laborado para la compañía codemandada de julio de 1947 a noviembre de 1976. También deberá reconocerle las diferencias que esas cuotas reflejen en el

monto de su pensión, a partir del 20 de julio de 1999. Respecto de las diferencias anteriores a esa data procede acoger la excepción de prescripción opuesta por la Caja. Sobre las diferencias generadas deberá reconocerle intereses legales desde el momento cuando debió cancelarse cada una y hasta su efectivo pago. Esos extremos se liquidarán en la etapa de ejecución de sentencia sin perjuicio de que se determinen en vía administrativa. En cuanto a la fijación de las costas del proceso, se estima razonable resolver este asunto sin especial condena en esos gastos dado que la interpretación de las distintas normativas relacionadas con la cobertura del régimen, pudo propiciar que la institución accionada interpretara que el actor no estuvo cubierto por el sistema, por lo cual, su actuación en juicio se puede estimar de evidente buena fe (artículo 222 del Código Procesal Civil).”

b) Salario en especie en el caso del trabajador agrícola

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁴

“VI.- SOBRE EL SALARIO EN ESPECIE: Mediante voto número 759, de 11:20 horas, de 10 de octubre de 2007, esta Sala explicó: “...El deber ineludible y principal al cual está sometido el empleador, en virtud del contrato de trabajo, consiste en pagarle el salario al trabajador, como obligada contraprestación a la labor que este desarrolla, lo que caracteriza dicho contrato como uno bilateral y oneroso. El artículo 164 del Código de Trabajo establece que el salario puede ser pagado “... por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o por destajo; en dinero; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono”. La norma prevé la posibilidad de pagar salario en especie siempre que se pague en forma mixta, o sea parte en dinero y parte en especie. El salario en especie es la forma más antigua de retribución -desde el trueque- y consiste en “... aquel que se abona en bienes valiosos que no son dinero; admitiéndose para liberarse el empresario de su obligación el pago efectuado en todo valor no dinerario. De ahí que dentro de esta categoría pueda incluirse cualquier especie pensable que cumpla el fin perseguido por el salario mismo, es decir, retribuir los servicios prestados por el trabajador.” (Sánchez-Cervera Senra, J. M. “Los salarios en especie”, en: Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases, Madrid, Universidad de Madrid, Sección de Publicaciones e Intercambio, primera edición, 1971, p. 218). Nuestro ordenamiento jurídico, en el artículo 166 señala que “por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato”. En lo tocante a la parte del salario que pueda legítimamente ser pagado en especie, con base en la interpretación que se hace de lo establecido en el tercer párrafo del indicado numeral, se ha considerado que ese porcentaje (cincuenta por ciento) es el máximo a conceder en especie mientras que las partes no hayan hecho, en cada caso concreto, una valoración diferente o existan razones que justifiquen plenamente un porcentaje mayor por beneficios al trabajador. En cuanto a su estimación, por lo general, las partes no le dan un valor determinado y no es sino hasta que concluye el contrato cuando se pretende establecer su valoración, a los efectos de calcular, correctamente, los derechos derivados de tal conclusión. El citado párrafo tercero del artículo 166 del Código de Trabajo establece que “...mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador”; sin embargo, ha sido criterio reiterado el de que, en esas



circunstancias, la fijación no debe hacerse de por sí y de una vez, siempre en el cincuenta por ciento indicado, sino que deben establecerse parámetros objetivos de valoración y fijarse, luego, en el porcentaje que se considere pertinente. Por otra parte, en el último párrafo de ese numeral 166, se establece que "... no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador." Lo gratuito es aquello que se obtiene por mera liberalidad sin que medie, entonces, contraprestación alguna. Lo gratuito no tiene carácter salarial porque no forma parte de la contraprestación a la que el empleador está obligado en virtud de los servicios que percibe. En consecuencia, no podrán considerarse como salario en especie los bienes o servicios que el empleador conceda a sus trabajadores por una razón distinta o diferente a la remuneratoria de la labor realizada. Cada caso concreto debe analizarse en forma particular, pues no existen parámetros que puedan aplicarse uniformemente, sino que cada situación debe analizarse a la luz de sus especiales circunstancias, para determinar si las concesiones en especie tienen o no naturaleza retributiva...". En el caso concreto, se demostró que el actor, laboró en las propiedades de la accionada como peón agrícola, y para tal fin, se le otorgó una casa de habitación para habitarla con su familia. La parte accionada, al contestar la demanda, puntualizó que el inmueble fue facilitado gratuitamente mediante comodato. En materia laboral, carece de importancia el nombre que las partes otorguen a sus negociaciones, porque prevalece la realidad. A la luz de ese principio, no puede concluirse, como lo pretende la accionada, que el contrato de comodato, excluya la casa mencionada como salario en especie. De la prueba testimonial evacuada, se desprende que a trabajadores permanentes como el actor, se les facilitaba habitación para solventar la necesidad de la mano de obra para realizar la actividad productiva a la que se dedica la sociedad demandada. Así lo afirmaron los testigos Rodrigo Martínez Vargas y Gerardo Brenes Alpízar (folios 75 y 78). La ubicación del centro de trabajo, y la actividad agrícola de la empresa, permiten concluir que el suministro de la casa no tenía el carácter de salario en especie, sino el de una concesión gratuita con el fin de desarrollar adecuadamente la actividad agrícola. Así las cosas, la sentencia debe confirmarse en ese aspecto."

c) Trabajos ocasionales del trabajador agrícola

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁵

"III.- MOTIVOS DE AGRAVIO INADMISIBLES: De conformidad con el artículo 557 del Código de Trabajo, en esta materia, el recurso ante la Sala de Casación no está sujeto a formalidades técnicas especiales, como las dispuestas para el proceso civil. Sin embargo, esa falta de rigorismo formal no libera al recurrente de indicar, en forma clara y precisa, las razones por las cuales procede la impugnación. Esa obligación, forma parte del debido proceso y del fundamental principio de independencia jurisdiccional, en virtud de los cuales, la competencia del órgano revisor no puede ser nunca oficiosa, sino, en la medida en que la parte recurrente lo solicita y en el sentido que lo pide (ver en este sentido el voto de la Sala Constitucional N° 5798 de 16:21 horas de 11 de agosto de 1998). Esa obligación es incumplida por el recurrente al mencionar cuatro agravios en los que únicamente alega violación de ley y error en la apreciación de la prueba, sin indicar de manera concreta en qué consisten tales infracciones, particularmente la alegada violación del



artículo 82 del Código de Trabajo y del debido proceso. El único agravio en que sí cumple con tal obligación procesal es el primero, donde claramente señala cuáles son las pruebas testimoniales respecto de las cuales estima, que el Tribunal incurrió en una indebida valoración, por lo que será solo respecto de ese agravio que se procederá al análisis correspondiente. IV.-

LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA TESTIMONIAL: Vistos y analizados los agravios expresados por el recurrente, en relación con la valoración de las declaraciones testimoniales hecha por el Tribunal, se concluye que ningún reproche puede hacerse a lo considerado por el ad quem, cuyo pronunciamiento resulta ajustado a los cánones y principios vigentes en esta materia, particularmente lo dispuesto en el numeral 493 del Código de Trabajo. Contrariamente a lo argumentado en el recurso, se advierte que el Tribunal sí explicitó las razones por las cuales restó valor a parte de las declaraciones de Wilber Mejías Solano (folio 33) y a las de Julio César González Ugalde. En criterio del Tribunal, sus manifestaciones no contienen datos con la contundencia necesaria, para desvirtuar lo que del resto de la prueba se evidencia. En efecto, tanto de las manifestaciones de esos testigos como de las del resto de los testimonios evacuados, no queda ninguna estela de duda, que el actor fue un trabajador agrícola del demandado con funciones de chapea, de arreglo de cercas y de cuidado de ganado. En ese tema, son ilustrativas las declaraciones de Gilberto González Barquero, al decir que él -el testigo- trabajó para el demandado y el actor fue quien lo sustituyó cuando él dejó de laborar en ese lugar; que las funciones del actor eran la atención al ganado, la chapea y el arreglo de cercas; y sobre todo, cuando él -el testigo- trabajaba para el demandado, lo hacía todos los días y previo al cultivo de la piña, el único trabajador de la finca, era don Antonio (folio 28 y 29). Bien hizo el Tribunal en apuntar, que tales funciones son por su propia naturaleza labores continuas, pues son de requerimiento normal en una finca y por lo mismo, la lógica y la experiencia aconsejan, que el trabajador contratado para su ejecución, lo sea igualmente en esa forma. El mismo testigo Mejías Solano, expresamente apuntó: "Antonio en ocasiones no iba a trabajar los lunes ni los sábados, el resto de la semana sí iba. No se por qué no iba esos días." (folio 33). De modo que no se advierte en qué forma pudo operar la pretendida excepcionalidad, apuntada por el demandado. Pero aún en el supuesto, de una contratación ocasional, ello no descarta la existencia de un contrato de trabajo. De tal forma, que no es que no existiera la relación laboral. Lo que debió acreditar el accionado fue entonces, la ocasionalidad con la cual contrataba al demandado, lo que evidentemente no hizo. Es cierto que los testigos ofrecidos por el accionado refieren a algunos días en los cuales el actor no acudía a trabajar. Sin embargo, ello tiene una explicación lógica, que se desprende de la misma prueba. Antes del año 2004, la finca propiedad del demandado era dedicada al cuidado de ganado, gestión en la cual eran empleados los servicios del actor. A partir de ese año, se introdujo de manera parcial, el cultivo de piña. Para este otro cultivo, el demandado contrató al testigo Mejías Solano como administrador. Esta situación justifica que el actor viera disminuidas sus funciones, pues al decir del testigo González Barquero: "En ocasiones habían otros peones que trabajaban en la finca y ellos eran supervisados por Antonio, sea que Antonio era algo así como administrador de la finca." Ante esa situación, es razonable pensar que lo que operó en la especie, fue una actitud velada de parte del patrono, que fue minando el contrato de trabajo del actor al disminuirle los días laborales. Es precisamente esa situación, provocada por el patrono, la que se intenta hacer valer como una ocasionalidad en la contratación, que lejos de justificar el rechazo de la demanda, evidencia la justicia de las pretensiones. Sobre este particular resulta relevante el testimonio de Edwin Herrera Villalobos (folio 30). Aunque sus declaraciones se refieren a los comentarios que en ese sentido le hacía el actor, sus afirmaciones se ven respaldadas con hechos, que sí le constaron personalmente como fue, que en ocasiones él pasaba por la finca y veía a otra persona trabajando ante lo cual le preguntaba al actor, cómo era que no había trabajo si veía a otra persona trabajando

ahí. De lo anterior resulta, que las supuestas ocasiones cuando el actor no acudía a trabajar obedecían precisamente, a la disminución de labores que fue objeto. De esta forma, no es posible admitir la tesis de la pretendida ocasionalidad, sino, por el contrario, la expuesta en la demanda, en el sentido, que el actor fue disminuido en sus funciones y por lo mismo, algunos días no se le asignaba trabajo. Ello justifica, que en esas ocasiones bien pudiera trabajar en otra finca o en la suya propia. Por último, no se entiende cómo, al tratarse de un trabajador que sólo acude a laborar cuando es llamado de manera ocasional, la parte demandada, acusara la existencia de un abandono de labores. V.-

Las consideraciones mencionadas permiten llegar al cabal convencimiento, de que el análisis de los elementos probatorios realizado por el Tribunal es fiel reflejo del resultado, que se desprende de las pruebas y por consiguiente lo resuelto merece ser confirmado.”

d) Traslado temporal de peón agrícola

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁶

“III.- SOBRE LA PROCEDENCIA DEL DESPIDO DEL ACTOR: De conformidad con la documental visible al folio 10 del expediente, al demandante se le comunicó el despido sin responsabilidad patronal con base en los siguientes hechos: “El día 3 de enero de los corrientes se le dio una orden de corta junto con toda su cuadrilla de compañeros para irse a cortar a Finca 2. A pesar que se le ofreció el traslado y el almuerzo para ese día, aunque Finca 2 es colindante con Finca 1, que es su centro habitual de trabajo, y de que es normal y usual, en este tipo de tareas, el ocuparse ya sea en una finca u otra; sin ninguna justificación y en forma colectiva procedieron a no realizar la tarea asignada, abandonando, usted y sus compañeros, el trabajo asignado a pesar de la importancia que representa en una finca bananera la corta de fruta. Esta falta es grave por cuanto, además de lo anterior (ser abandono concertado y colectivo sin justificación alguna) como consecuencia de la no ejecución del trabajo se ocasionó perjuicios a la empresa al no poder completar el cupo de tres carros de cargamento como era el compromiso de la empresa con la comercializadora; dejándose así de producir aproximadamente 480 cajas; con los perjuicios económicos y contractuales relacionados./ En su caso, la situación se torna aún más grave, ya que siendo un representante de los trabajadores, como miembro del Comité Permanente de Trabajadores (artículo 504 del Código de Trabajo) debió haberse comportado debidamente evitando a toda costa la actitud ilegal mostrada por sus compañeros de trabajo y la suya propia. Lejos de ello constituye un mal ejemplo para sus compañeros el hecho de que Usted también participara en esa falta grave antes dicha y en ese abandono colectivo de labores con las consecuencias que eso produjo a la empresa. Además el día anterior Usted también había cometido una falta a sus obligaciones como lo es el haberse ausentado sin ninguna justificación, lo que nos lleva a pensar que usted no se ha desenvuelto en la forma esperada por una persona que ostenta la representación de los trabajadores, como es su caso”. En las instancias precedentes se tuvo por acreditada la negativa del actor de prestar sus servicios en la finca 2, el día 3 de enero del 2004, negativa que se estimó infundada y lo suficientemente grave como para justificar el despido. El hecho no ha sido objeto de discusión, aparte de que quedó debidamente acreditado. Así, el testigo Carlos Luis Zúñiga Salas, en forma expresa señaló: “...En la finca se programan los días para cosechar fruta y el tres de



enero del dos mil cuatro se programó corta y el personal tenía que ir a trabajar a planta dos habían asignado tres carros para ese día y la gente se manda a trabajar a otras empacadoras y la cuadrilla de Fernando se negó a ir a trabajar a la otra planta. Yo tenía programado mandar cinco cuadrillas y salieron tres cuadrillas y dos se negaron y entonces no pude cumplir con sacar tres furgones con cajas de banano... Manito me comunicó que la cuadrilla de Fernando no quiso ir a la otra finca empacadora. Yo llamé a las personas que no querían ir. Fernando que era cortador y parte del comité permanente y me dirigí más a él y me dijo que no que ellos no iban a trabajar, que a la planta no iban. Mata Limón es una sola finca y está formada por tres plantas empacadoras que se les denomina, uno, dos y tres... El dos de enero Fernando no se presentó a trabajar, fue una ausencia injustificada. El tres de enero no se le dio permiso de ausentarse de sus labores, se retiró por sí mismo... El no cumplirse con el compromiso de furgones, podría darse por cancelado el contrato con la compradora... Ese día se dejó de producir medio carro, eran tres y salieron dos carros y medio... Siempre el cortador es el que responde por la cuadrilla, es la costumbre de toda la vida” (folios 55-56). Su declaración resultó conteste con lo expuesto por el testigo Norman Emmanuel Thompson German, quien manifestó: “Yo fui la persona que tuve que despachar a él, yo le dije a él que tenía que ir a la finca dos a la corta, y él me dijo que él a la dos no iba. Entonces yo busqué a mi jefe... Fernando no fue. Fernando iba con la cuadrilla de él, ellos son tres, ninguno fue. Fernando solo se negó a ir no dio ninguna justificación... Son tres plantas empacadoras que forman Mata Limón, se les denomina Uno Dos y tres. La compañía pasa unos trabajadores de una finca a otra cuando tiene necesidades... El cortador es el que manda en la cuadrilla. Fernando es el cortador de su cuadrilla. Ese día en que no se completó la cantidad de cajas. Habían tres carros, pero solo sé que no se completó, cuanto faltó no lo sé. El carro tiene que ir lleno y se pueden perder si no se completa... No recuerdo la cantidad de trabajadores que se negaron a ir a trabajar ese día. Yo sé de los tres de Fernando que no fueron a trabajar porque son los que estaban bajo mi cargo...” (Sic. Folio 58). De esas declaraciones se desprende efectivamente que el actor se negó a realizar la actividad principal a la cual estaba obligado en virtud de la relación laboral que lo unía a la demandada, lo cual fue, sin más, considerado como grave por los juzgadores de las instancias precedentes, pues se tuvo en cuenta que el contrato entre las partes era claro al establecer que el trabajador estaba en la obligación de trasladarse a otro centro de trabajo, ante las necesidades de la empresa (cláusula octava). Tal conclusión se estima ajustada a Derecho, dado que se trató de la negativa injustificada del actor de cumplir la obligación principal por la que fue contratado, con el consecuente perjuicio para la sociedad demandada, quien vio en riesgo su giro comercial, al no poder cumplir con el cargamento requerido, puesto que no se pudo completar la totalidad de tres contenedores que requería otra compañía compradora, sin que las justificantes que invoca en el recurso, se estimen legitimadoras de su proceder. En efecto, el accionante pretende justificar su actitud en el hecho de que con base en el contrato de trabajo, la accionada estaba en la obligación de citarlo con un día de anticipación, pues señala que eso se desprende de las cláusulas tercera y octava; sin embargo, se tiene que si el demandante estaba presente para realizar sus labores fue porque había sido citado, solo que la prestación se debía realizar en otra finca y el testigo Teodoro Cascante señaló que era costumbre que las cuadrillas de la finca uno fueran a la dos y a la tres, en el tanto en que se les brindaba alimentación, razón por la cual no se encuentra que haya mediado una verdadera justificación que le haya impedido al actor cumplir con sus labores habituales. Luego, la testigo Zaida Emilia Bolívar Salazar refirió que la citación previa era necesaria para prepararse, pero no consta que el demandante no lo estuviera, pues el otro deponente señaló sobre la concesión de los alimentos, cuando eran trasladados de finca, sin que en los autos conste cuál era la preparación que requería. El recurrente también argumenta que no obedeció la orden por la forma airada en que se le giró, sin embargo sobre este aspecto no consta prueba alguna, aparte de que no sería un aspecto suficiente para negarse a cumplirla. Tampoco consta, como se dice en el recurso, que alguno de los representantes de los trabajadores le haya indicado que se fuera para la casa y que no había trabajo. Asimismo, el argumento invocado, en el



sentido de que las labores en la otra finca concluían más tarde no justifica su proceder, dado que en el contrato se preveía claramente la posibilidad de ser trasladados a otros centros de trabajo. Por otra parte, el recurrente acusa que no se tomó en cuenta la comunicación del despido, en la que se le atribuyó un acto colectivo y concertado, atribuyéndosele una agravante por su condición de representante de los trabajadores, como integrante del Comité Permanente, señalando que no se acreditaron tales faltas, aparte de que su representación no incluye la de convencer a otros trabajadores para que hagan o dejen de hacer determinados actos. De igual forma, señaló que no era cierto que ocupara un cargo de jerarquía en la cuadrilla. En cuanto a estos reproches, cabe indicar que la comunicación del despido está prevista en el artículo 35 como un mecanismo que garantiza el derecho de defensa, pues con su entrega se evita la posibilidad de que el empleador, con posterioridad al despido, pueda luego atribuir otras faltas al trabajador. En el caso bajo análisis, no se desprende que se haya violentado derecho alguno en perjuicio del trabajador, en el tanto en que se le comunicó claramente que su destitución se disponía por el abandono que él y otros trabajadores hicieron, con las graves consecuencias que pudo acarrear en el giro comercial de la demandada, ante un eventual incumplimiento con la comercializadora y la imposibilidad, en el caso concreto, de completar los tres cargamentos pedidos. El recurrente pretende evadir su responsabilidad en el hecho de que no se trató de algo concertado; no obstante, ha quedado acreditado que el abandono fue colectivo, pues fue alrededor de un grupo de diez trabajadores que se negaron a realizar sus labores. Por otra parte, de la declaración del señor Zúñiga Salas se desprende que él habló directamente con el actor, para tratar de solucionar el problema, pero este le indicó que los trabajadores no iban a la otra finca, de lo que se extrae que no solo refería su propia decisión, sino también la de sus compañeros. En cualquier caso, su propia decisión puede enmarcarse en la comunicación del despido, sin que pueda considerarse que se esté violentando la garantía del debido proceso en su perjuicio. Por otra parte, el accionante niega que tuviera algún grado de jerarquía entre los trabajadores, pero los testigos fueron claros al manifestar que el cortador dirigía la cuadrilla y, en este caso, quedó demostrado que él realizaba

esa función. El recurrente pretende que el faltante en la producción se acredite con base en prueba documental; no obstante, por lo dispuesto en el artículo 493 del Código de Trabajo, en esta materia la prueba se valora en conciencia, sin sujeción a las reglas del derecho común, debiéndose indicar las razones que justifiquen la conclusión. Así, se considera que con la testimonial aportada quedó acreditado el faltante en la producción, lo que resulta acorde con la decisión de un grupo de trabajadores de no prestar sus servicios. La situación que se indica en la comunicación del despido, en cuanto a su condición de representante de los trabajadores, resulta secundaria y ya no definitiva, señalándose que debió dar el ejemplo y evitar que se incurriera en aquel tipo de actividad ilegal en que incursionaron los trabajadores, pero tal circunstancia no fue la que justificó la sanción, por lo que a nada conduce determinar si estaba obligado a convencer a los demás trabajadores de que no incurrieran en la falta atribuida. Lo trascendental, en el caso, fue que él incumplió la obligación principal a la que estaba obligado, con las consecuencias graves que su actitud y la de otros pudo tener para la demandada. Por último, no se desprende que directamente se haya hecho aplicación de los incisos a) y ch) del artículo 369 del Código de Trabajo, que establece otras causales de despido, sino que de conformidad con la interpretación que de esas normas se hizo, se consideró que el actor, por su condición de representante de los trabajadores, estaba más obligado a cumplir sus obligaciones laborales."



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 Motta Maia, J. (1981) El régimen jurídico del trabajador agrícola de la América Latina. Revista Judicial. Costa Rica. Año IV. No. 22. Julio 1982. Pp15-22
- 2 Hernández Álvarez, O. (1989) Las organizaciones de los trabajadores rurales en la América Latina. Debate Laboral. Revista americana e italiana de derecho del trabajo. Año III. No. 6/1990. Pp 115-132.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las nueve horas diez minutos del diecinueve de diciembre del dos mil ocho. Resolución No. 2008-001059.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las nueve horas cuarenta y cinco minutos del cinco de septiembre del dos mil ocho. Resolución No. 2008-000753.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las nueve horas cuarenta y cinco minutos del veintiocho de marzo del dos mil ocho. Resolución No. 2008-000249.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las diez horas veinticinco minutos del treinta y uno de octubre del dos mil siete. Resolución No. 2007-000811.