



EL CONGRESO NACIONAL
EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

Enid Roca

LEY SOBRE TRABAJO RURAL

Considerando primero: Que el trabajo decente es una condición previa necesaria para poner fin a la pobreza. Por lo tanto, sin trabajo decente no podrá cumplirse el primer objetivo de la Agenda para el Desarrollo Sostenible;

Considerando segundo: Que las vinculaciones laborales rural-urbanas no puede pasar por desapercibida, porque las condiciones del trabajo urbano también repercuten en los ingresos y la pobreza de los trabajadores rurales. Este fenómeno es particularmente importante en el caso de las mujeres rurales;

Considerando tercero: Que la agricultura sigue siendo uno de los principales soportes del trabajo en la zona rural, pero no es el ámbito de la ocupación de la mayoría de las mujeres rurales. Además, esta realidad, junto a la estrechez de la base económica rural y la limitada diversidad productiva ya mencionada, reduce las oportunidades laborales para las mujeres, más que en el caso de los hombres. Esa situación constituye la razón principal de la movilización laboral de las mujeres rurales, sobre todo jóvenes, hacia ocupaciones no agrícolas en los centros urbanos;

Considerando cuarto: Que también, tal como plantea Dirven (2016), en un estudio de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), más allá de las actividades primarias y de su primera transformación, las áreas rurales suelen proveer bienes y servicios "no transables" (iglesias, restaurantes y otros servicios turísticos, reparaciones menores, escuelas, puestos de salud) y también construcción (habitacional y de infraestructura) y servicios personales y domésticos;

Considerando quinto: Que gran parte de las áreas rurales se caracterizan por una baja densidad poblacional, grandes distancias de los poblados entre sí y con los mercados y ciudades. Esto conlleva dificultades específicas que se traducen en mayores costos de transporte y de transacción, menor acceso a infraestructura y servicios, y pocas posibilidades de especialización, de economías de escala y de aglomeración;

Considerando sexto: Que todos estos elementos en conjunto suelen confluir en menores niveles de productividad laboral. Por ende, la alta incidencia de pobreza en las zonas rurales medida por los ingresos o por necesidades básicas insatisfechas, es a la vez una consecuencia de lo anterior y una característica;

Considerando séptimo: Que, en relación con esta situación, una de las conclusiones más importantes del estudio de la Organización Internacional del Trabajo (2016), es que no será posible reducir la pobreza de manera duradera sin trabajo decente. En otras palabras, el trabajo decente es una condición necesaria (aunque no suficiente) para erradicar la pobreza.

Vista: La Constitución de la República.

Vista: Ley 16-92, de fecha 29 de mayo de 1992, que aprueba el Código de Trabajo.



EL CONGRESO NACIONAL

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

CAPÍTULO I

DEL OBJETO Y DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer un marco regulatorio de referencia para el contrato de trabajo rural y los derechos y obligaciones de las partes intervinientes, con el fin de mejorar la situación laboral y la calidad de vida de los trabajadores rurales de la República Dominicana.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. Esta ley es de aplicación general y rige en todo el territorio nacional.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3.- Ámbito rural. Definición. A los fines de la presente ley, se entenderá por ámbito rural aquel que no cuenta con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviera efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollan en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública.

Artículo 4.- Trabajo rural. Concepto. A los fines de la presente ley se entenderá por trabajo rural a toda aquella actividad dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a algún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, trabajo y excepcionalmente en áreas urbanas.

CAPÍTULO III

DEL CONTRATO DE TRABAJO RURAL

Artículo 5.- Contrato de trabajo rural. Habrá contrato de trabajo rural, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue frente a otra física o jurídica a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural o, excepcionalmente en áreas urbanas, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo dependencia, para la realización de tareas propias de la actividad rural en cualquiera de sus especializaciones tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola y otras semejantes.

Artículo 6.- Contratación, subcontratación, cesión y solidaridad. Quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deberán exigir de aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.



EL CONGRESO NACIONAL

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

Párrafo I.- Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal.

Párrafo II.- La solidaridad establecida en el artículo 6 tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario.

Párrafo III.- No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas.

MODALIDADES CONTRACTUALES DEL TRABAJO RURAL

Artículo 7.- Contrato de trabajo rural permanente de prestación continua. El contrato de trabajo rural se entenderá celebrado con carácter permanente y de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley.

Artículo 8.- Contrato de trabajo temporario. Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley.

CAPÍTULO IV CONDICIONES LABORALES

Artículo 9.- Vivienda. En los casos que se provea vivienda al trabajador está deberá cumplir con los requerimientos mínimos de construcción, seguridad e higiene que garantice un adecuado estándar de habitabilidad en condiciones dignas.

Artículo 10.- Infraestructura. La autoridad de aplicación determinará las condiciones de infraestructura que deberán respetar las viviendas que se provean a los trabajadores.

Artículo 11.- Empleador. Deberes específicos. El empleador deberá instrumentar las acciones necesarias a fin de que la vivienda del trabajador se mantenga en condiciones dignas y de habitabilidad.

Artículo 12.- Alimentación. La alimentación de los trabajadores rurales deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada, según el área geográfica y la actividad que desarrollen.



EL CONGRESO NACIONAL

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

Artículo 13.- Agua potable. El empleador deberá suministrar agua apta para consumo y uso humano, en cantidad y calidad suficiente, alcanzando esta obligación a su provisión en las viviendas de los trabajadores y lugares previstos para el desarrollo de las tareas.

Párrafo. - Todo establecimiento dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad suficiente y proporcional al número de personas que allí trabajen.

Artículo 14. Penalidades. El incumplimiento por el empleador de los deberes previstos en los artículos 9, 11, 12 y 13 de la presente, lo hará pasible de las penalidades previstas en las normas vigentes que sancionan las infracciones a la legislación laboral. Las obligaciones a cargo del empleador establecidas en las disposiciones referidas precedentemente no serán compensables en dinero ni constituirán, en ningún caso, remuneración.

Artículo 15.- Traslados. Gastos. Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento, el empleador tendrá a su cargo el traslado de aquél, el de su grupo familiar y las pertenencias de todos ellos, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato cuando se iniciare la relación y de regreso al extinguirse el vínculo.

RETRIBUCIÓN

Artículo 16.- Remuneraciones mínimas. Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la autoridad de aplicación de cada país, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo.

Artículo 17.- El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada. Cuando el salario se determine por rendimiento del trabajo, el empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Artículo 18.- Períodos de pago. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

Al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;

Al trabajador remunerado a jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o semana o quincena;

Al trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado.



EL CONGRESO NACIONAL

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

Artículo 19.- Prohibición. Prohíbe se el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal y corriente de cada país.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 20.- Determinación. límites. La duración de las jornadas de trabajo aplicables al personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de los límites establecidos en la legislación vigente de cada país.

Párrafo. - Los límites de las jornadas diurna, nocturna, y mixta, así como los días de descanso y las horas extraordinarias, serán determinados y cubiertos conforme a dicha legislación.

SEGURIDAD Y RIESGO DEL TRABAJO

Artículo 21.- Higiene y seguridad. El trabajo rural deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

Párrafo I.- El empleador deberá hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias o complementarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también, los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Asimismo, estará obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

Párrafo II.- El trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora o si, habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Artículo 22.- Elementos de seguridad. Suministro por el empleador. Será obligación del empleador la provisión de elementos de seguridad y protectores personales cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario su uso.

Párrafo I.- Igual obligación le corresponde respecto de los elementos de protección individual cuando, el trabajador realizare tareas a la intemperie, en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares.



EL CONGRESO NACIONAL

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

Párrafo II.- Cuando el trabajador debiere realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador deberá instruirlo sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrar los elementos de protección personal que fueren necesarios.

Artículo 23.- Limpieza de ropa de trabajo. Obligación del empleador. Enaquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, la limpieza de la ropa contaminada estará a cargo del empleador.

Artículo 24.- Envases de sustancias tóxicas. Almacenamiento. Los envases que contengan o hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en lugares especialmente señalizados. El tratamiento de residuos peligrosos y la disposición final de estos deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones de cada país.

LICENCIAS

Artículo 25.- Licencia por maternidad. Personal temporario. El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios.

Párrafo I.- La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

Párrafo II.- Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia materna.

Párrafo III.- La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización cuyo aporte será equivalente al que hubiera recibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

Artículo 26.- Licencia parental. Establécese para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de hasta treinta (30) días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento; en casos excepcionales, se podrá otorgar una licencia adicional de acuerdo con el certificado médico otorgado a favor de la pareja.



EL CONGRESO NACIONAL

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

Artículo 27.- Enfermedad y/o accidente. Aviso. En los casos de accidente enfermedad, salvo casos de fuerza mayor, el trabajador deberá dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encontrare, en el transcurso de la primeras dos (2) jornadas de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo hiciera, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la enfermedad o accidente y la imposibilidad de avisar resultaren inequívocamente acreditadas. Si el trabajador accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.

Artículo 28.- Espacios de cuidado y contención. En las explotaciones rurales, cualquiera sea la modalidad de contratación, el empleador deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado. Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contra turno, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren.

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Artículo 29.- Prohibición del trabajo infantil. Se prohíbe el trabajo infantil en personas menores de 18 años; salvo en aquellos casos que siendo mayores de 15 años cuenten con la debida autorización previa parental o de quien ejerza su tutoría o representación legal conforme a la legislación dominicana.

Artículo 30.- Prohibición de trabajos en sus peores formas, peligrosos, penosos e insalubres. Queda prohibido el trabajo en sus peores formas de las personas menores de dieciocho (18) años, como lo establecen los convenios internacionales vigentes.

Artículo 31.- Certificado de aptitud física. El empleador, al contratar trabajadores menores de dieciocho (18) años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico extendido por un servicio de salud pública que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Artículo 32.- Certificado de escolaridad. Al Contratar al trabajador menor de dieciocho años (18) deberá solicitarle a él o a sus representantes legales el certificado de escolaridad a los efectos de fijar la jornada laboral mínima que no debe coincidir con la jornada escolar; la falta de presentación del certificado escolar no limitará y/o prohíbe el acceso al trabajo.



EL CONGRESO NACIONAL

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

Artículo 33.- Prohibición de abonar salarios inferiores. Por ninguna causa podrán abonarse al trabajador menor de dieciocho (18) años salarios inferiores a los que se fijen para el resto de los trabajadores rurales, con excepción de las reducciones que correspondan debido a la duración de la jornada.

Artículo 34.- Licencias. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años tendrán derecho al goce de todas las licencias previstas en la presente ley.

IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 35.- Se deberá impulsar las oportunidades de empleo rural y de ingresos de manera igualitaria para hombres y mujeres.

Artículo 36.- El empleador deberá proveer la infraestructura adecuada de los lugares de trabajo para que convivan hombres y mujeres.

Artículo 37.- Se deberá garantizar la plena observancia de la igualdad de género en la aplicación de las normas supranacionales que establecen igual remuneración por igual tarea.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 38.- Derecho a la capacitación. Los trabajadores tendrán derecho a capacitarse con los programas que se implementen, para un mayor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos que atiendan a una progresiva mejora de las condiciones y del medio ambiente de trabajo de la actividad productiva en la que laboran.

Artículo 39.- Formación. Acceso equitativo. Deberá garantizarse a todos los trabajadores el acceso equitativo a la formación y/o certificación de competencias laborales, con independencia de su género, categoría profesional, ubicación geográfica o cualquier otro parámetro. Las acciones formativas y/o de evaluación de competencias se llevarán a cabo dentro o fuera del horario de trabajo, según las características e implementación de aquéllas. En el caso de serlo dentro del horario de trabajo, el tiempo durante el cual los trabajadores asistan a actividades formativas determinadas por la empresa, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.



EL CONGRESO NACIONAL

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 40.- La presente ley deroga las disposiciones contrarias a la presente ley.

Artículo 41.- Vigencia. La presente ley entrará en vigencia una vez promulgada y publicada, de conformidad con la Constitución de la República, y transcurridos los plazos dispuestos por el Código Civil de la República Dominicana.

Dada...

Iniciativa presentada por...



Aris Yvan Lorenzo Suero
Senador de la República
Provincia Elías Piña