

Apuntes urgentes sobre las recientes reformas laborales en Brasil

Por Héctor Omar García

I. La política económica y social del PT que precedió a las reformas

El enfoque económico predominante parte del presupuesto — improbable— de que la rigidez del marco institucional del mercado de trabajo es la responsable de una gran ineficiencia en el mismo así como también la causa de sus desequilibrios. Por ello, las reformas laborales se han orientado en general a desregular el mercado, flexibilizar las condiciones de trabajo y precarizar la relación contractual, contribuyendo así a intensificar el ajuste vía depreciación de los salarios, en espera de que, con esos cambios, el mercado de trabajo funcione con mayor “eficiencia”.

Existen abundantes experiencias de reformas laborales implementadas en América Latina, a partir de los años '90 del siglo pasado, que han sido guiadas por la señalada orientación. Pero dichas reformas, no solo no produjeron los resultados esperados sino que, al contrario, generaron consecuencias devastadoras en las condiciones de trabajo y el empleo y efectos negativos en la economía.

En las actuales circunstancias, parece inminente la reiteración de una nueva oleada de políticas neoliberales en la región que amenaza con profundizar la licuación de protecciones a la relación de trabajo y los trabajadores. Esta corriente ha irrumpido con virulencia en Brasil, país de importancia decisiva en nuestro continente por representar la mayor economía de Latinoamérica y que presenta la singularidad de haber experimentado, en lo que va de 2017, dos reformas laborales de vasto alcance.

Antes de entrar de lleno en el contenido de las mencionadas reformas, conviene sintetizar algunas características de las políticas públicas sociales y económicas aplicadas en el gran país de Sudamérica durante un período que abarca casi tres décadas, con la finalidad de que el lector pueda apreciar la necesidad, pertinencia, justificación o verdadera motivación de las recientes modificaciones a la legislación laboral brasileña.

Brasil —como se recordará— atravesó una etapa de ensayos de políticas neoliberales que comenzó en 1990, con el gobierno de Fernando Collor de Melo, y continuó con las Administraciones de Itamar Franco y Fernando Henrique Cardozo¹. Este último, gobernó entre 1994 y 2000. Durante su gestión, se aplicaron fórmulas ortodoxas para combatir la inflación, que pueden sintetizarse en las siguientes medidas:

- a) sobrevaluación de la moneda (el real);
- b) apertura amplia del mercado interno a las importaciones;

¹ La información sobre las políticas económicas y sociales aplicadas en el Brasil desde 1990 hasta 2013 ha sido extraída de BRUNET, Ignasi; PIZZI, Alejandra; y MORAL, David, *Sistemas laborales comparados. Las transformaciones de las relaciones de empleo en la era neoliberal*, Ediciones Universidad Nacional del Litoral – Anthropos Editorial, Barcelona, 2016, pp. 290/295.

- c) aumento exponencial del endeudamiento, principalmente externo (64%, contra un incremento del PBI de solo un 10%);
- d) elevación de la tasas de interés;
- e) privatización de empresas públicas; y
- f) precarización de las relaciones laborales.

Estas medidas provocaron las consabidas consecuencias de desestructuración del aparato productivo nacional —por el encarecimiento del crédito—; invasión de productos importados y deterioro del mercado interno; mayor dependencia del capital financiero internacional; y, obviamente, aumento de la pobreza. Quizás la caracterización del sistema socioeconómico brasileño durante la etapa de auge del neoliberalismo, puede resumirse en dos rasgos:

- a) La “*financiarización*” de la economía; y
- b) La precarización de la relación de trabajo.

Esta última se puso de manifiesto como desregulación, flexibilización, desindustrialización y privatizaciones, que provocaron aumento de la informalidad laboral, externalización, precariedad laboral, subempleo y desempleo.

Esto tuvo efectos, a su vez, en el movimiento sindical, que adoptó la moderación en los reclamos de actualización salarial y una actitud defensiva como tácticas de supervivencia.

Como también es sabido, en las elecciones de 2002 triunfó el Partido de los Trabajadores (PT), en alianza con otras fuerzas políticas, elevando a la presidencia de la república a Luiz Inácio “Lula” Da Silva. Este nuevo gobierno heredó una situación de crisis económica, cambiaria y fiscal que complicó los primeros dos años de su gestión. Pero ya en 2004 el país entró en un ciclo de crecimiento de las inversiones y del producto bruto interno (PBI), acompañado de políticas laborales y sociales que favorecieron la distribución del ingreso y la incorporación al consumo a un importante sector de la población que se encontraba excluido del mismo.

Entre 2003 y 2012, Brasil duplicó la tasa de crecimiento de su PIB en relación con el promedio registrado durante el período 1995-2000. Esto es un ejemplo que desmiente la afirmación dogmática de que las políticas sociales, y particularmente las protecciones laborales, son un obstáculo para las inversiones e impiden el desarrollo y el crecimiento económico.

La tasa promedio de crecimiento del PBI durante la administración del PT fue del 4,1%. Y la tasa promedio de inversiones también aumentó, llegando al 19% del PBI en 2008. Ello permitió la adopción de políticas —que fueron caracterizadas por algunos como como “neodesarrollistas” y también como socialdemócratas— que implicaron la asignación de recursos disponibles al desarrollo de nueva capacidad productiva, que derivó en aumento de las PyMEs y del empleo: la desocupación cayó del 12% en 2002 al 7.9 % en 2015.

El gobierno del PT aumentó el nivel de la demanda interna y del salario mínimo y generó transferencias sociales directas además de créditos destinados al consumo, la vivienda y la inversión. Entre sus medidas de política social se

destaca el “Programa Bolsa Familia” que benefició a los hogares en situación de indigencia.

En 2003, el Salario Mínimo era de 250 reales y, en 2015, de 250 euros. La línea de pobreza estaba entonces en 200 reales al mes, es decir, muy por debajo del salario mínimo. Mejoraron también las condiciones de empleo y los salarios.

Acrecieron también, muy considerablemente, las reservas del Banco Central, que pasaron de US\$ 16.000 millones en 2002 a US\$ 261.000 millones en 2010 y, luego, a US\$ 370.000 millones en 2015.

A partir de 2006, el Estado recuperó su capacidad de planificación estratégica: lanzó el Programa de Aceleración del Crecimiento (PAC), teniendo como eje la inversión pública en logística —carreteras, ferrovías, puertos, etc.

En síntesis, la política implementada por el PT, generó crecimiento económico, al que acompañó con eliminación de la pobreza extrema y reducción de las desigualdades sociales. Los ejes de estas políticas fueron tres:

- a) Transferencia de renta para la mejora inmediata de las condiciones de vida de las familias en situación de pobreza;
- b) Acceso de las familias a servicios básicos de sanidad, educación, y asistencia social;
- c) Programas de desarrollo de alternativas ocupacionales.

Estas políticas generaron una reducción sostenida de la pobreza, que pasó del 36,4% en 2005 al 18.6% en 2013, en una población —téngase presente— de más de 200 millones de habitantes. El aumento de los ingresos entre los sectores más pobres fue del 40%.

La historia más reciente es seguramente más conocida o mejor recordada por los lectores.

Es sabido cómo se pone fin al gobierno del PT, encabezado por Dilma Rousseff, y cómo asciende el actual presidente, Michel Temer, y las medidas que ha adoptado y continúa adoptando el primer mandatario para sostenerse en el poder. Para decirlo más claramente, me refiero a concesiones incondicionadas a los poderes económicos del Brasil, entre las que se destacan dos reformas laborales impulsadas y aprobadas en lo que va de este año.

II. La primera reforma laboral de 2017, en materia de tercerización

II.1. Lineamientos generales

La ley n° 6019, que regula la contratación de personal a través de “empresas de trabajo temporal” (ETT), ha sido objeto de una profunda reforma, aprobada el 31 de marzo 2017, por la ley 13.429.

Esta modificación legislativa instauró la denominada “tercerización irrestricta”. Introdujo una definición de trabajo temporario, como: *Aquel “prestado por persona física contratada por una empresa de trabajo temporario que la pone a disposición de una empresa tomadora de servicios, para atender una necesidad de sustitución transitoria de personal permanente o una demanda complementaria de servicios”* (art. 2°, ley 6019, reformado por ley 13.429).

La ley considera, con amplitud, que demanda “complementaria” de servicios es la originada en factores imprevisibles o que, siendo derivada de factores previsibles, tenga naturaleza “intermitente, periódica o estacional”. (Antes de la reforma, la ley se refería a la necesidad resultante de un acontecimiento “extraordinario”. Aunque hay que aclarar que si bien así se expresaba la ley, admitía excepciones, porque permitía la contratación a través de ETT en supuestos como el de aumento de ventas en ciertos períodos del año o lanzamiento de nuevo producto.)

La ley 6.019, además de haber sido modificada en marzo (por la ley 13.429), su contenido fue también alcanzado por la más reciente reforma laboral de julio de este año, instrumentada por la ley 13.467, luego de la cual el contrato de trabajo temporario, celebrado a través de una ETT, puede tener por objeto tanto la ejecución de “actividades-medio” (es decir, las no inherentes al objeto o actividad principal de la empresa) como de tareas propias de la actividad **principal** de la empresa usuaria (arts. 4°-A y 5°-A, ley 6.019, ref. por art. 2°, ley 13.467).

Entre los escasos límites que subsisten en el régimen de contratación eventual, se encuentre la prohibición a la contratación de trabajadores a través de ETT para la práctica del “esquirolaje externo”, es decir, para sustituir trabajadores en huelga (art. 2°, § 1°, ley 6.019, ref. por ley 13.429).

Tampoco el contratante puede ocupar a trabajadores incorporados a través de ETT en tareas distintas de las previstas en el contrato (art. 5°, § 1°, ley 6.019, ref. por ley 13.429).

II.2. Condiciones que debe respetar el contrato de trabajo entre la ETT y el empleado eventual

Este contrato debe instrumentarse por escrito (la instrumentación escrita es considerada “esencial” para esta forma contractual, sin la cual el contrato se considera establecido por tiempo indeterminado); y debe ser puesto a disposición de la Inspección del trabajo en el establecimiento de la empresa usuaria (art. 11, ley 6019, ref. ley 13.429).

Además, debe contener:

- a. La causa justificante de la demanda de trabajo temporario;
- b. El plazo y el valor de la prestación de servicios; y
- c. Disposiciones sobre seguridad y salud del trabajador, independientemente de las que la empresa usuaria haya establecido en el lugar de realización del trabajo (art. 9°, parágrafo V, ley 6.019, ref. ley 13.429).

La duración del contrato a través de ETT no debe mayor de 180 días, consecutivos o no. Este plazo podrá ser prorrogado por hasta 90 días, consecutivos o no, cuando se mantuvieran las condiciones de trabajo (art. 10, ley 6.019, ref. ley 13.429).

La ley 13.429, de marzo de 2017, dispuso que el trabajador temporario que hubiese cumplido el tiempo de la prórroga de 90 días, sólo podrá ser puesto a

disposición de la misma empresa usuaria en un nuevo contrato temporario después de transcurrido un lapso mínimo de otros 90 días, bajo pena de calificar el vínculo como de empleo directo con la empresa usuaria. (art. 10, § 5 y 6, ley 6.019, ref. ley 13.429).

Antes de la reforma, la ley 6.019 plasmaba el “principio de *isonomía*”, que se encontraba consolidado en la *Súmula* 331 del Tribunal Superior del Trabajo (TST), de 1994, según el cual los trabajadores contratados a través de la ETT deben gozar de jornada y remuneración equivalentes a la recibida por los empleados de la misma categoría de la empresa usuaria. (A partir de la reforma introducida por la denominada “Ley de la Modernización”, aprobada más recientemente, en julio de este año, la igualdad de remuneración pasa a depender de la existencia de acuerdo expreso entre usuaria y contratista.)

II.3. La responsabilidad de la empresa usuaria o principal en la tercerización

La empresa usuaria o contratante principal es responsable **subsidiariamente** por las obligaciones laborales relativas al período en que tiene lugar el trabajo temporario (art. 10, § 7, ley 6.019).

Lo mismo ocurre en supuestos de Subcontratación, es decir, que el empresario principal puede ser demandado sólo en caso de incumplimiento de las obligaciones por parte de la contratista o ETT.

Además, la usuaria debe retener el 11% de la remuneración en concepto de aportes al sistema previsional (solución similar a la adoptada en Argentina por la ley 25.013, de fines de los años ‘90.)

En cambio, hay responsabilidad **solidaria** (esto es, no subsidiaria) de la empresa contratante solo en el supuesto de quiebra de la ETT, que alcanza al pago de cotizaciones a la Seguridad Social y de las remuneraciones e indemnizaciones, siempre en relación con el período en que el trabajador estuvo bajo las órdenes de dicha contratante principal (art. 16, ley 6.019, ref. ley 13.429).

La empresa usuaria es responsable de garantizar las condiciones de seguridad, higiene y salubridad de los trabajadores, cuando el trabajo fuese realizado en sus dependencias o un local previamente acordado en el contrato (art. 9º, parágrafo V, § 1º, ley 6.019, ref. ley 13.429).

La reforma mantiene la exclusión de los servicios de vigilancia en el sector bancario, aun prestados de manera permanente, es decir que la prestación de dichos servicios no es causa constitutiva de un vínculo de carácter laboral entre el trabajador y la empresa principal.

III. La segunda reforma laboral a través de la denominada “Ley de la Modernización del Trabajo” (de julio de 2017)

La segunda reforma laboral brasileña de este año, aprobada el 13 de julio de 2017, bajo el número 13.467, con la denominación de “Ley de Modernización de las Relaciones Laborales” y que entrará a regir en el próximo noviembre, surge de un proyecto impulsado por el Presidente Michel Temer, que sufrió muchas

modificaciones en el trámite parlamentario hasta que, finalmente, su contenido esencial fue aprobado el 11 de julio por el Senado (luego de haber obtenido media sanción de la Cámara de Diputados en abril).

Dicho proyecto enfrentó una fuerte oposición política, social y gremial. Una encuesta reciente arroja un 58% de desaprobación a la reforma entre la población. Los sindicatos, por su parte, convocaron a diversas movilizaciones y tres huelgas generales en los últimos meses.

La nueva ley genera una amplia y profunda transformación de las reglas de contratación y empleo con la finalidad proclamada, por el gobierno de Temer, de superar la recesión económica que viene afectando a la economía brasileña desde hace dos años, dotar de competitividad al mercado brasileño, generar nuevos empleos e “*incorporar al país al siglo XXI*”.

Los aspectos centrales de la nueva ley son los siguientes:

a) Disponibilidad colectiva e individual del tiempo de trabajo y descanso

Con la nueva ley, los convenios (que rigen una actividad) y acuerdos colectivos (aplicables a una empresa o grupo de empresas), e incluso los contratos individuales, tendrán prevalencia sobre la ley, aunque resulten menos favorables al trabajador (art. 611-A, CLT ref. por ley 13.467). Y los “acuerdos” colectivos, a su vez, prevalecerán sobre las convenciones colectivas (art. 620, CLT ref. por ley cit.). Del mismo modo, el acuerdo individual se impone sobre los instrumentos colectivos en ciertas materias como la extensión de la jornada de trabajo (art. 59, CLT ref. por ley cit.). Estas soluciones merecieron críticas que han observado que colisionan con el art. 7° de la Constitución Federal del Brasil, en cuanto garantiza “*los derechos de los trabajadores urbanos y rurales*”.

Entre las materias a negociar, la reforma autoriza a instaurar el “banco de horas individual”, que implica la máxima flexibilización del tiempo de trabajo y un fuerte recorte al cobro por trabajo en horas extraordinarias. Este banco de horas puede ser establecido por convenio o acuerdo colectivo o por acuerdo individual instrumentado por escrito (art. 59, § 5°, CLT, ref. por ley 13.467).

En caso de que el trabajador trabaje horas extra, cada hora deberá ser acreditada en su propio banco horario como una hora y media (art. 58-A, § 3°, CLT, ref. por ley 13.467). De acuerdo con el § 5° del mismo artículo, las horas suplementarias de la jornada de trabajo normal podrán ser compensadas directamente hasta en la semana inmediatamente posterior a la de su ejecución, con pérdida del derecho al cobro en la liquidación del mes subsiguiente, en el supuesto de que no resultaren compensadas.

La nueva redacción del art. 59, § 6°, CLT, legitima al acuerdo individual, escrito o **tácito**, para establecer la compensación de jornada en un mismo mes.

Por disposición expresa del nuevo art. 59-A de la CLT reformada, mediante convenio o acuerdo colectivo e incluso por contrato individual escrito se podrá establecer jornadas laborales de hasta 12 horas, aunque seguidas de 36 horas ininterrumpidas de descanso, sin superar las 220 horas mensuales y con un intervalo mínimo interjornada de 11 horas. (En la Argentina este es de 12 horas, conf. art. 197, *in fine*, LCT.)

La reforma permite negociar colectivamente la modalidad de jornada que “*mejor atienda a los intereses de las partes*” (así lo expresa un documento del Ministerio de Trabajo brasileño destinado a difundir positivamente las novedades legislativas, aunque es obvio que se trata de atender al interés de una sola de las partes: el empleador), entre otras, la denominada “*semana española*” (así motejada en Brasil a pesar de que esta forma bisemanal de promediar el tiempo de trabajo no existe en el ordenamiento hispano), que ya había sido legitimada por un pronunciamiento del TST. Tal modalidad de cómputo de semanal del tiempo de trabajo consiste en alternar una semana de 48 horas con otra semana de 40 horas, de forma que en dos semanas se alcance el promedio de 88 horas.

La no concesión, o concesión parcial, del intervalo mínimo dentro de la jornada, para descanso o alimentación, preestablecido por el primer párrafo art. 71, CLT —de entre una y dos horas—, genera derecho a un pago de naturaleza indemnizatoria del período suprimido, que implica un incremento del 50% sobre el valor de la remuneración de la hora normal de trabajo (art. 71, § 4º, CLT ref. por ley 13.467).

La nueva ley autoriza al convenio colectivo a fraccionar las pausas dentro de la jornada, a condición de que cada intervalo no sea inferior a 30 minutos (art. 611-A, apartado III, CLT ref. por ley 13.467). (De acuerdo con el art. 71, § 2, CLT, las pausas de descanso no son computadas como tiempo de trabajo.)

El tiempo que insume el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo (“*in itinere*”), y su retorno, no se considera tiempo de servicio, porque el trabajador “*no se encuentra a disposición del empleador*” (art. 58, § 2º, CLT, ref. por ley 13.467).

El nuevo régimen no modifica la cantidad de días de vacaciones, pero permite, mediante acuerdo colectivo, el fraccionamiento de estas hasta en tres períodos.

b) Modalidades de contratación flexible

Se autoriza el “contrato de trabajo intermitente” (art. 443, § 3º, CLT, ref. por ley 13.467), que consiste en la prestación de servicios subordinados que no es continua sino con alternancia de períodos de actividad y de inactividad, los cuales pueden ser determinados en horas, días o meses. El Procurador General del Trabajo del Brasil declaró públicamente que “*el modelo de modernización utilizado por el legislador brasileño*”, prohibido en Nueva Zelanda y varios países europeos, “*es el modelo de Bangladesh*” (<https://bibliotecaprt21.wordpress.com/tag/clk-consolidacao-das-leis-do-trabalho/>).

El empleador podrá convocar al empleado, por “cualquier medio eficaz”, con sólo tres (3) días de anticipación y le informará cuál será su jornada de trabajo. Fuera de ese período, el trabajador no estará a disposición de la empresa (art. 452-A, § 1º, CLT, ref. por ley 13.467).

Los contratos a tiempo parcial, podrán tener hasta 30 horas semanales sin posibilidad de adicionar horas extra o de 26 horas semanales con más 6 horas extra (art. 58-A, CLT ref. por ley 13.467).

Una de las novedades más cuestionables de la reforma es la creación de la figura del “Trabajador Autónomo Exclusivo”, cuya prestación subordinada no da lugar a constituir un vínculo laboral permanente, aunque prestare servicios a un único empleador. Esta modalidad de contratación ultra-precaria puede surgir de acuerdo entre empleador y trabajador, sin necesidad de autorización prevista en instrumento colectivo (art. 442-B, CLT ref. por ley cit.).

c) Trabajo de mujeres

En la actual redacción del art. 394-A de la CLT reformada en julio de 2017 por la ley 13.467, la trabajadora debe ser apartada de las actividades consideradas insalubres en “grado máximo”, cuando se encuentre en período de gestación.

En cambio, en las actividades consideradas insalubres en grado medio o mínimo, la trabajadora debe ser apartada del servicio solo si presenta un certificado médico que lo recomiende durante el embarazo.

También, la empleada deberá ser apartada de las actividades consideradas insalubres en cualquier grado, siempre que presente un certificado médico que lo prescriba para el período de lactancia.

d) Reforma en materia de despido

La nueva ley brasileña flexibiliza las condiciones de despido.

En la renovada redacción del art. 484-A de la CLT, el contrato de trabajo podrá ser extinguido por acuerdo individual, en el que las partes podrán pactar, entre otras cláusulas, la reducción del preaviso a la mitad y un recorte del 50% en la indemnización sobre el saldo del “Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio”.

El monto de las indemnizaciones ya no estará atado al salario del trabajador sino que éste deberá consignar en su demanda el monto que aspira a percibir.

En supuestos de llegar a juicio, el trabajador litigante debe establecer, a comienzo del juicio, cuánto dinero desea recibir al término del proceso. Deberá comparecer a todas las audiencias judiciales (salvo fuerza mayor) y pagar las costas del juicio en caso de sentencia desfavorable, a menos que no tenga recursos suficientes (art. 790, CLT, § 4º, ref. por ley 13.467).

Si el despido se encontrare viciado de discriminación “comprobada” y restringida a las motivaciones de “sexo” o “etnia”, según la nueva ley, el empleador deberá pagar adicionalmente una multa equivalente al 50% del valor límite máximo de los beneficios del Régimen General de Previsión Social (art. 461, § 6º, CLT, ref. por ley cit.).

Solución similar para los despidos discriminatorios por motivos de “*raza, sexo y religión*”, preveía, en nuestro sistema, el art. 11 de la ley 25.013, aprobada en mayo de 1997 y promulgada con un “veto parcial” del Presidente Menem que recayó sobre dicho artículo restringiendo las demás causales de discriminación que enumeraba en el texto sancionado por el Congreso. Esta norma fue derogada expresamente por la ley 25.877, aprobada en marzo de 2004, lo cual abrió camino a la jurisprudencia que declaró nulos los despidos contaminados por discriminación de cualquier índole —incluida la de carácter sindical— y ordenó la consecuente reinstalación del trabajador afectado.

En caso de sucesión de empleador, el sucedido o transmitente no responde por ninguna de las obligaciones contraídas ante el trabajador, quedando la íntegra responsabilidad concentrada en la empresa sucesora o adquirente. Ambas responden solidariamente solo en el supuesto de fraude (art. 448-A, CLT, ref. por ley 13.467).

e) Contenidos de Derecho Colectivo

El nuevo régimen reduce la representación sindical en la empresa, determinando que la composición de la representación sindical (conforme art. 510-A, CLT ref. por ley 13.467) será:

- de 3 miembros, en empresas con más de 200 y hasta 3.000 empleados;
- de 5 miembros en empresas con más de 3.000 y hasta 5.000 empleados;
- de 7 miembros, en empresas con más de 5.000 empleados.

A partir de la nueva redacción del art. 611-A, CLT, las convenciones colectivas y los acuerdos colectivos de empresa prevalecerán sobre la ley en las siguientes materias:

- 1 - jornada de trabajo, observando los límites constitucionales;
- 2 - banco de horas anual;
- 3 - pausas intrajornada, respetando el límite mínimo de 30 minutos en jornadas superiores a 6 horas;
- 4 - adhesión al programa “Seguro-Empleo”;
- 5 - categorías, salarios y funciones;
- 6 - reglamento de empresa;
- 7 - representantes de los trabajadores en lugar de trabajo;
- 8 - teletrabajo, régimen de seguridad y trabajo intermitente;
- 9 - remuneración por productividad, propinas y remuneración por rendimiento individual;
- 10 - modalidad de registro de jornada de trabajo;
- 11 - intercambio de días feriados;
- 12 - determinación del grado de insalubridad;
- 13 - prórroga de jornada en ambientes insalubres, sin autorización previa del Ministerio de Trabajo;
- 14 - premios de incentivo en bienes o servicios; y
- 15 - participación en las ganancias de la empresa.

Si la productividad pactada no fuera alcanzada, el empleado que trabaja 44 horas semanales tendrá derecho al salario mínimo legal o convencional.

La modificación introducida en el art. 614, § 3º, CLT, no permite a las partes colectivas estipular una duración superior a dos años, y prohíbe la ultraactividad.

La empresa queda facultada a negociar condiciones de trabajo con una “comisión no sindical” de representantes de los trabajadores. (Esto es un claro y significativo retroceso, semejante a la “negociación colectiva semi-reglada de grupo de trabajadores” —esto es, sin sindicatos— que preveía el art. 314 bis del Código del Trabajo de Chile antes de la reforma en sentido progresista impulsada en este país por el gobierno de Michelle Bachelet y aprobada a principios de 2017.)

Las empresas que hubieran celebrado acuerdos con los sindicatos sobre participación en las ganancias, podrán pactar el pago de los beneficios en hasta 4 veces (según lo que surja de los balances de la empresa), teniendo garantizado un mínimo de dos (2) cuotas.

La contribución sindical conocida como “impuesto sindical” —hasta ahora obligatoria para todos los trabajadores y equivalente a un día de salario por año—, pasa a ser voluntaria (art. 579, CLT ref. por ley 13.467).

f) Incompatibilidad con el orden jurídico internacional

Con la aprobación de esta reforma, Brasil estaría quebrantando su compromiso asumido al ratificar la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, de conseguir progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos y sociales. Con otras palabras, se trata de una violación al denominado “principio de progresividad” o de “no regresividad” en materia de derechos humanos, plasmado en el art. 26 de la mencionada Convención. De modo semejante, el señalado principio se encuentra establecido en el art. 21 del Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

Algunas opiniones han observado que la nueva ley, al establecer una limitación pecuniaria de las indemnizaciones por daño moral, con base en los salarios de las víctimas de accidentes de trabajo, viola el fundamento republicano de la dignidad de la persona humana (art. 1º, III).

También se cuestiona que el nuevo régimen propicie un tratamiento distinto a situaciones idénticas, con lo que viola la garantía fundamental de igualdad de trato (en Brasil, denominado “principio de *isonomía*”), que emana del art. 5º de la Constitución.

Antes de finalizar este apresurado examen, merece destacarse la buena reacción del Gobierno del Uruguay ante esta reforma, que solicitó al Gobierno del Brasil —que actualmente detenta la presidencia *pro tempore* del Mercosur— que convoque a los Organismos Sociolaborales del bloque regional, a fin de analizar si la legislación recientemente aprobada afecta la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

El Ministro de Trabajo uruguayo, Ernesto Murro, declaró públicamente que: “*Si vale más un acuerdo individual entre un trabajador y un empresario que una ley o un convenio colectivo, retrocedimos dos o tres siglos*”. ♦