

EL CONTENIDO DE LA REFORMA LABORAL DE BRASIL 2017

INFORME RELATS

Noviembre 2017

El Gobierno asumido en abril de 2016 con carácter provisorio, luego del impeachment a la presidenta asumida en 2011 desde el PT, declara tener a la reforma laboral como una de sus tres prioridades, junto a la reducción del gasto público y la reforma previsional (esta última vinculada al segundo eje, por el impacto en el presupuesto).

La reforma a la tercerización, aprobada apenas antes, con un papel protagónico de los sectores parlamentarios identificados con el nuevo gobierno, fue el anticipo de una nueva perspectiva sobre el tema, que dio lugar a nuevas reformas puntúale a la moratoria laboral. Finalmente, en 2017 y 2019 se aprobaron, respectivamente, la reforma laboral y la previsional.

La propuesta de reforma laboral, presentada en diciembre de ese año. En el parlamento se le hicieron modificaciones que lo hacían más drástica, con lo que el texto definitivo, en abril del 2017, había triplicado los ítems iniciales, que implicaban la alteración de cerca de 200 contenidos de la CLT. El senado aprueba el proyecto de ley en abril de 2017 y se promulga en julio bajo el Nro. 13.467.

La ley 13467 fue aprobada en julio de 2017, por una amplia mayoría. La oposición había intentado modificar el proyecto en tres puntos principales excluir la negociación directa entre empleados y

trabajadores; las cláusulas permisivas sobre trabajadoras gestantes y madres lactantes, y el llamado "trabajo intermitente", lo que fue denegado. En el Senado el proyecto fue rechazado por la Comisión de Asuntos Sociales, pero la propuesta fue aceptada en la Comisión de Asuntos Económicos. y en la Comisión de Constitución, Justicia y Ciudadanía, lo que alcanzaba para su aprobación.

La ley modificó aspectos sustanciales de la normativa vigente (Ley de Consolidación del Trabajo, LCT, de 1943) en un sentido desregulador y de reducción garantista. Implicaba un enfoque inverso al que se había aplicado en los gobiernos previos del PT (desde 2003), el que había tenido la intención de una reforma, que no alcanzó a concretarse¹

1

Previo a la nueva norma, ya se habían aprobado: 1. la Ley 13.429/2017, había garantizados a los empleadores diversas opciones de contratación a precios más bajos. Para los trabajadores, esto implicará una menor protección en el mercado laboral. La heterogeneidad del mercado laboral aumentará; 2. la PLC-38/2017, con medidas que facilitan el despido y reducen la posibilidad de que los trabajadores reclamen sus derechos laborales ante los Tribunales Laborales; modifica la duración de la jornada laboral, indiscriminadamente y por acuerdo individual, ampliando la jornada de 12 horas seguidas de 36 horas de descanso (12 x 36 horas), actualmente restringida a situaciones excepcionales y sujeta a la firma de un convenio colectivo con el sindicato; y facilita la regularización de la jornada de 10 horas (8 horas de trabajo + 2 horas extras). promueve acuerdos individuales para establecer una compensación por las horas trabajadas (banco de horas), actualmente dependiente de un convenio colectivo con el sindicato; crea el contrato de trabajo intermitente y: finalmente, desregula, reduce o "flexibiliza" una serie de derechos relacionados con las condiciones de trabajo, como el salario, las vacaciones, la igualdad salarial y la protección a las mujeres embarazadas.

Durante los primeros años, se inició una práctica de consulta a las organizaciones sociales, particularmente los sindicatos, mediante la organización de 18 Consejos y más de 60 Conferencias Nacionales, y se constituyó el Foro Nacional del Trabajo, vigente entre 2004 y 2008, en el cual la CUT, alineada con el PT, tenía la mayor representación. Una evaluación que sintetiza varias efectuadas en esos años (Iglesias, 2018), en su transcurso el Foro mostró diferencias importantes entre los sindicatos, principalmente en lo referido al "impuesto sindical". Lo que no fue alcanzado, limitándose a un cambio en su composición. El principal resultado fue el reconocimiento de las mayores centrales sindicales por parte del Estado, a partir de demostrar una cantidad mínima de afiliados. Otro objetivo central, sobre todo de la CUT, era la eliminación del impuesto sindical, pero ello no fue logrado, decidiéndose solo un cambio en su composición. Durante este período, el sindicalismo obtuvo otros resultados positivos en materia salarial, formación profesional y negociación colectiva, particularmente la creación del Sistema de Negociación Colectiva - "Mediador" en 2007 que ofrece servicios gratuitos en línea, coordinados por la Secretaría de Relaciones Laborales del Ministerio, para el registro y consulta pública de convenios colectivos, acuerdos colectivos y cláusulas modificativas o adicionales, así como (OIT, 2024)

En el tercer gobierno del PT, a partir de 2011, el sindicalismo perdió peso relativo, y con ello la posibilidad de nuevas reformas. Por el contrario, la oposición volvió sobre el tema de la tercerización con un proyecto que el gobierno discutió, desde su por ese entonces minoría parlamentaria, para reducir sus aspectos más delicados. El sindicalismo realizará movilizaciones, que no impidieron fuera aprobado. Como se verá más adelante, este proyecto significaba el inicio de la reforma integral presentada, ya con otro gobierno, al poco tiempo.

El gobierno asumido en enero de 2023 ha anunciado varias veces una re-reforma a esta ley, en los campos de protección de los derechos laborales, para reforzar la, incluyendo la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad de género y la no discriminación, negociación colectiva, la adaptación a nuevas formas de trabajo, en materia de trabajo a distancia y trabajo en plataforma, mayor regulación del trabajo de niños y adolescentes, y la regulación del trabajo temporal y por proyectos, el pago de horas extras y vacaciones, indemnización por despido, protección de los derechos laborales de los trabajadores inmigrantes. El gobierno ha tenido conciencia de las diversas posiciones a lo interno del bloque político, y ha planteado la posibilidad que los cambios sean graduales. A mediados de 2025 no había propuestas concretas, a pesar de acercarse la fecha de terminación del gobierno (octubre 2026).

Contenidos de la reforma

A continuación, se agrupan los cambios normativos por grandes ítems.

- Cambios en el contrato de trabajo
 - ✓ se establece el contrato de teletrabajo, definido como la "prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, utilizando tecnologías de la información y la comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo".
 - ✓ Reglas: (1) Este tipo de contrato debe incluirse en el contrato individual de trabajo, especificando las actividades que realizará el empleado; (2) Este tipo de contrato puede modificarse para que sea presencial por mutuo acuerdo o por decisión del empleador; (3) El teletrabajo no está contemplado en la legislación sobre límites de jornada y remuneración;
-

- ✓ La responsabilidad por el equipo, la infraestructura y otros gastos se estipulará en un contrato escrito (que puede ser responsabilidad del empleado) y no se incluirá en su remuneración si el empleador es responsable; (4) El empleado recibirá instrucciones sobre las precauciones para evitar accidentes y enfermedades profesionales y firmará un aco de responsabilidad comprometiéndose a seguir dichas instrucciones.
- ✓ se establece el contrato de trabajo intermitente, definido como “un contrato de trabajo en el que la prestación de servicios, con subordinación, no es continua, realizándose con períodos alternados de servicio e inactividad, determinados en horas, días o meses, con independencia del tipo de actividad del trabajador y del empleador, incluidas las reguladas por la legislación específica”.

- ✓ Reglas: (1) contrato escrito que define la tarifa horaria, que no puede ser inferior al salario mínimo o al puesto equivalente en el mismo establecimiento; (2) el empleador citará al trabajador para la prestación del servicio por cualquier medio de comunicación eficaz.
- ✓ en relación al despido, se establece un preaviso de tres días; el empleado tendrá un día hábil para responder a la llamada; si se acepta la oferta, la parte que incumpla sin justa causa pagará a la otra parte una multa del 50% de la remuneración debida; (5) el período de inactividad no se considerará tiempo a disposición del empleador, y el empleado podrá prestar servicios a otros contratistas; (6) el pago se realizará al final de cada período de servicio (remuneración; vacaciones proporcionales; decimotercer salario; descanso semanal remunerado (DSR); pagos adicionales legales); (7) se cobrará el FGTS; (8) cada 12 meses, el empleado adquiere el derecho a un mes de vacaciones.
- ✓ se amplía los contratos de trabajo a tiempo parcial, modificando el límite actual de hasta 25 horas semanales a 30 horas semanales, sin posibilidad de realizar horas extras.

- ✓ se establece el contrato de prestación de servicios para las actividades principales (externalización) y restringe la igualdad de derechos a algunos aspectos. Modifica la recientemente aprobada Ley 13.429/2017 y modifica de nuevo la Ley de Trabajo Temporal (Ley 6.019/1974), definiendo la prestación de servicios a terceros como «la cesión por parte del contratante de la ejecución de cualquiera de sus actividades, incluida su actividad principal, a una persona jurídica privada que preste servicios y tenga la capacidad económica compatible con su ejecución». También se modifica el artículo que define al contratante como quien transfiere parte de su actividad a una empresa que presta servicios específicos y determinados
 - ✓ se establece que una persona jurídica cuyos propietarios o socios hayan prestado servicios a la parte contratante (como empleado o trabajador sin vínculo laboral) en los últimos 18 meses no puede considerarse contratista. Este período también debe ser...
 - ✓ se permite el uso de contratos de contratista independiente. Siempre que se cumplan todas las formalidades legales, la contratación de un contratista independiente, con o sin exclusividad, ya sea continua o no, no constituye una relación laboral.
- Cambios en la terminación de los contratos de trabajo
 - ✓ se establecen mecanismos para la terminación de los contratos de trabajo que vulneren los derechos del trabajador. (1) Deroga el requisito de que la terminación de los contratos de duración superior a un año se realice a través del sindicato respectivo o ante una autoridad del Ministerio de Trabajo o cualquier otro organismo público, en ausencia de dichos organismos; (2) deroga el párrafo que garantiza que la asistencia en la terminación del contrato se brindará sin costo para el trabajador y el empleador; (3) elimina la obligación de pagar cantidades.
 - ✓ se establece un plazo de diez días a partir de la finalización del contrato para la entrega de los formularios de registro y baja del seguro de desempleo y del Fondo de Indemnización por Tiempo de Servicio (FGTS), así

como para el pago de las cuotas especificadas en el acta o recibo de despido.

- ✓ se establece la rescisión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador, con el pago de la mitad del preaviso, si es indemnizado, y una indemnización por despido sobre el importe del FGTS (los demás importes se pagarán íntegramente). En este caso, se podrá utilizar la cuenta individual del FGTS, con un límite del 80% del importe del depósito, pero no se autoriza la afiliación al Programa de Seguro de Desempleo.
 - ✓ se facilita el despido injustificado. Son equivalentes los despidos individuales o colectivos, sin necesidad de autorización previa de un sindicato ni de la firma de un convenio o pacto colectivo, en el caso de despidos masivos.
 - ✓ se establece la liquidación íntegra de las deudas laborales en virtud de Planes de Despido Voluntario o Incentivado (PDV o PDI). Los planes de indemnización voluntaria o incentivada para despidos individuales, múltiples o colectivos, previstos en un convenio colectivo, dan lugar a la extinción plena e irrevocable de los derechos derivados de la relación laboral.
- Cambios en la jornada laboral
 - ✓ se regula y amplía la posibilidad de adoptar la jornada laboral de 12 horas x 36 horas (12 horas de trabajo seguidas de 36 horas de descanso). Actualmente, esta jornada laboral está regulada por el Sumario 444 del Tribunal Superior del Trabajo (TST), que considera válida, excepcionalmente, la jornada laboral de 12 horas seguidas de 36 horas de descanso, prevista por ley o pactada exclusivamente mediante convenio colectivo, garantizando el doble salario por los días festivos trabajados. El trabajador no tiene derecho a un pago adicional por el trabajo realizado en las horas undécima y duodécima. Bajo este régimen, la jornada laboral mensual es de 210 horas. Este trabajador también tiene derecho a un complemento por turno nocturno cuando el trabajo se extiende desde las 22:00 hasta las 6:00 del día siguiente.

- ✓ se permite la adopción de la jornada laboral de 12 x 36 h mediante acuerdo individual, convenio o convenio colectivo, con pausas de descanso o para comer respetadas o compensadas. La remuneración definida en el contrato de trabajo ya incluye el Descanso Semanal Retribuido (DSR), la remuneración por el trabajo en días festivos y el trabajo nocturno, sin necesidad de abonar por separado estos componentes. Respecto a la jornada laboral de 12 x 36 h, en caso de actividades insalubres, se elimina la necesidad de autorización de las autoridades competentes para ampliar la jornada laboral.
- ✓ se modifica los mecanismos para el uso de horas extras. Modifica el texto actual de "por acuerdo escrito entre empleador y empleado" a "por acuerdo individual, convenio colectivo o convenio colectivo", eliminando la necesidad de un acuerdo escrito. También modifica el término "jornada laboral normal" a "jornada laboral diaria" y permite dos horas extras incluso para aquellos trabajadores que trabajen cuatro horas de compensación sabatina a lo largo de la semana (jornada laboral inglesa = 8 horas y 48 minutos por día), superando el límite diario de 8 horas más dos horas extras como límite de jornada laboral.
- ✓ respecto de las horas extras, se permite la extensión de la jornada laboral más allá del límite legal o pactado por "necesidad urgente" (fuerza mayor, finalización de trabajo inevitable o trabajo cuya falta de ejecución pudiera resultar en un daño manifiesto). En este caso, el requisito era informar de la situación a la autoridad competente en un plazo de 10 días o justificarla en el momento de la inspección, si esta se realizaba antes de dicho plazo. Ahora se elimina este requisito.
- ✓ a jornada laboral diaria puede superar el límite de 10 horas (8 horas de trabajo + 2 horas extras), sin considerar la compensación por los días laborables sabatinos, organizados en la denominada "jornada inglesa" (8 horas y 48 minutos). El proyecto de ley exime al empleador de informar sobre las horas extras a la autoridad competente si existe una necesidad imperiosa de exceder el límite legal y de justificarlo durante las inspecciones.

- ✓ se establece la compensación de las horas extras mediante acuerdo individual (banco de horas). Se establece la posibilidad de acordar un banco de horas mediante un acuerdo individual escrito, siempre que compensación debe realizarse en un plazo máximo de seis meses, a diferencia del Resumen 85 del Tribunal Superior del Trabajo que exige la negociación colectiva. También establece que la compensación por las horas trabajadas puede realizarse mediante acuerdos individuales, tácitos o escritos, pero en este caso, la compensación debe realizarse dentro del mismo mes.
 - ✓ se crea la posibilidad de establecer un banco de tiempo mediante un convenio individual, la estrategia empleada por los sindicatos para mitigar los efectos de esta forma de compensación por horas trabajadas podría verse alterada. Incluso existe la posibilidad de establecer condiciones diferentes para distintos trabajadores y departamentos dentro de una misma empresa.
 - ✓ se elimina la remuneración por el tiempo empleado en desplazamientos al trabajo dentro de la empresa o en un lugar de difícil acceso (horas in itinere). Se define que “el tiempo empleado por el trabajador desde su domicilio hasta la ocupación efectiva del puesto de trabajo y para su regreso, caminando o en cualquier medio de transporte, incluido el proporcionado por el empleador, no se computará en la jornada de trabajo, por no ser tiempo a disposición del empleador, como se lo hacía hasta el momento”.
 - ✓ se modifica la compensación por la eliminación total o parcial de los descansos intrajornada, estableciéndose que los descansos y las pausas para comer eliminados se compensarán, con carácter compensatorio (y no salarial), a una tasa del 50% del período eliminado, en lugar del período total, como se hace actualmente.
- Otros puntos del contrato de trabajo
 - ✓ se modifica el concepto de salario y la base para el cálculo de los cargos laborales. Elimina de la definición de salario los porcentajes, las primas ajustadas, las dietas por viaje y las asignaciones pagadas por el

empleador, considerando únicamente el salario contractual y las comisiones. También enfatiza que, aunque sean habituales, las dietas, los vales de comida, las dietas, las primas y las asignaciones no forman parte de la remuneración del empleado ni constituyen la base para el cálculo de las cotizaciones laborales y de seguridad social.

- ✓ se reduce el alcance de la disposición que establece "igual trabajo, igual remuneración": Actualmente, la Ley Consolidada del Trabajo (CLT) define esta disposición cuando la comparación se basa en "igual productividad y la misma perfección técnica, entre personas cuya diferencia de antigüedad no exceda de dos (2) años". Ahora se aumenta la diferencia máxima de antigüedad de dos a cuatro años e incluye un período de empleo de dos años para la equiparación. También incluye una disposición que exige a las empresas de seguir esta directriz si establecen, incluso unilateralmente o mediante negociación colectiva, un plan de empleo y salario, que puede o no estar aprobado o registrado ante un organismo público.
- ✓ se modifica el alcance de la igualdad salarial, respecto de lo cual la CLT definía la comparación como basada en el trabajo realizado para el mismo empleador y en el mismo lugar. Se sustituye "mismo lugar" por "mismo establecimiento".
- ✓ se amplía la posibilidad de fraccionamiento de vacaciones, permitiendo hasta tres periodos, uno de ellos de al menos 14 días naturales y los otros dos de al menos 5 días naturales, siempre que el empleado esté de acuerdo. Deroga la prohibición del fraccionamiento de vacaciones para menores de 18 años y mayores de 50. Se permiten dos periodos de vacaciones de tan solo cinco días naturales.
- ✓ se permite a las empleadas embarazadas y lactantes trabajar en entornos peligrosos, si son de riesgo moderado o mínimo, siempre que su médico lo autorice. Si la empresa no dispone de otro puesto para reasignar a la empleada, el embarazo se considerará de alto riesgo

y será despedida del trabajo, recibiendo la prestación por maternidad durante todo el periodo.

- ✓ Se establece que el periodo de amamantamiento de media hora para el amamantamiento de bebés de hasta seis meses (o más si su salud lo requiere) será establecido por acuerdo entre el empleador y la embarazada.
- ✓ se elimina la incorporación de bonificaciones para puestos de confianza.

- Organización sindical

- ✓ se elimina la obligatoriedad de las Cuotas Sindicales ("impuesto sindical",). Los empleadores podrán deducir las cuotas del salario de los empleados, siempre que lo hayan autorizado debidamente. La recaudación de las Cuotas ahora está sujeta a la autorización previa y expresa de los trabajadores. Los empleadores están obligados a deducir de la nómina de sus empleados correspondiente al mes de marzo de cada año, las cuotas sindicales de aquellos empleados que hayan autorizado previa y expresamente su pago a sus respectivos sindicatos.
- ✓ se elimina el último apartado del Artículo 545 de la CLT "...excepto las cuotas sindicales, cuya deducción es independiente de estas formalidades", y ahora se requiere, incluso para las cuotas sindicales, la autorización del trabajador para la deducción.
- ✓ se modifica el Artículo 578 de la CLT, que ahora queda como sigue: "Las contribuciones debidas a los sindicatos por los miembros de categorías económicas o profesionales o profesiones liberales representadas por dichas entidades se pagarán, recaudarán y aplicarán, bajo el nombre de cuotas sindicales, en la forma establecida en este Capítulo, siempre que se autoricen previa y expresamente".
- ✓ se determina el fin de la ultraactividad, que garantizaba la validez de los instrumentos normativos resultantes de la negociación colectiva hasta la firma de nuevos instrumentos.

- ✓ Se prohíbe estipular una duración de un convenio o convenio colectivo superior a dos años.
- ✓ se permite la negociación individual para trabajadores con educación o salarios superiores. Se establece la libre estipulación de las partes interesadas en todos los asuntos que no contravengan las disposiciones de protección laboral, los convenios colectivos aplicables y las decisiones de las autoridades competentes, según lo dispuesto la CLT), para los trabajadores con educación superior que perciben un salario mensual equivalente al doble del valor de la prestación más alta del Régimen General de la Seguridad Social (RGPS), con la misma eficacia jurídica y primacía sobre los convenios colectivos. Se define que, en los contratos individuales de trabajo cuya remuneración supere el doble del valor de la prestación más alta del RGPS, se podrá pactar una cláusula compromisoria, siempre que sea propuesta por el trabajador o con su consentimiento expreso.
- ✓ se establece la prevalencia de los convenios negociados sobre la legislación, incluso con condiciones inferiores, con el argumento de que ello promoverá la autonomía de la voluntad colectiva y garantizará el resultado de lo acordado entre trabajadores y empleadores, permitiendo a las partes negociar la mejor solución para sus necesidades. Se listan los temas en que puede aplicarse o no aplicarse este criterio no tiene vigencia, y los criterios para la participación del Tribunal Laboral.
- ✓ se permite que, en caso de derogación de una cláusula vigente en los convenios colectivos que contemplaba derechos previamente vigentes, no sea necesario establecer ningún tipo de compensación ni contraprestación, como ocurrió en la sentencia del Tribunal Supremo Federal sobre las horas de trabajo en tiempo real. Las impugnaciones colectivas o individuales a la derogación de la cláusula y la respectiva falta de compensación solo se presentarán si el sindicato es uno de los demandantes.

- ✓ se deroga la presencia obligatoria del sindicato en la terminación del contrato de trabajo. Cuando exista una solicitud de renuncia o un recibo de pago por la terminación del contrato de trabajo firmado por un empleado con más de un año de servicio, la asistencia del sindicato respectivo o de la autoridad del Ministerio de Trabajo ya no es obligatoria. se elimina el requisito de supervisión sindical o del Ministerio de Trabajo en la rescisión de contratos.
- ✓ se establecer la "Reparación por Daños No Patrimoniales" que los trabajadores causan a las empresas y/u otros empleados en el marco de la relación laboral. Se incluye la "reparación por daños no patrimoniales derivados de la relación laboral", causados por "una acción u omisión que ofenda la esfera moral o existencial de la persona física o jurídica, quienes son los titulares exclusivos del derecho a la reparación". Se establece los parámetros de la indemnización, indicando que, al evaluar la reclamación, el tribunal considerará: a) la naturaleza del bien jurídico protegido; b) la intensidad del sufrimiento o la humillación; c) la posibilidad de superación física o psicológica; d) las repercusiones personales y sociales de la acción u omisión; e) el alcance y la duración de los efectos de la infracción; f) las condiciones en que se produjo la infracción o el daño moral; g) el grado de dolo o culpa; h) la existencia de una retractación espontánea; i) el esfuerzo efectivo por minimizar la infracción; j) el perdón, tácito o expreso; k) la situación socioeconómica de las partes involucradas; y l) el grado de publicidad de la infracción.
- ✓ se crea un Comité de Representantes sin vínculos sindicales para promover el entendimiento entre trabajadores y empleadores, en empresas con más de 200 trabajadores. Los representantes son tres si la empresa tiene hasta tres mil empleados. Subiendo a cinco en empresas de hasta cinco mil, y seis en empresas con plantillas superiores. Las funciones del representante laboral o comité de representantes: a) representar a los empleados ante la dirección de la

empresa; mejorar la relación entre la empresa y los empleados basándose en los principios de buena fe y respeto mutuo; promover el diálogo y la comprensión en el entorno laboral para prevenir conflictos; b) buscar soluciones rápidas y eficaces a los conflictos derivados de la relación laboral, con el objetivo de la aplicación efectiva de las normas legales y contractuales; c) garantizar un trato justo e imparcial a los empleados, evitando cualquier forma de discriminación por razón de sexo, edad, religión, opinión política o actividad sindical; y; d) presentar quejas específicas de los empleados dentro de su área de representación; supervisar el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social, así como de los convenios colectivos.

- ✓ se establece: a) que las decisiones del comité serán siempre colegiadas, con mayoría simple; b) que el comité organizará sus actividades de forma independiente; c) que la elección se convocará al menos 30 días antes del final del mandato anterior, mediante un aviso que deberá publicarse en la empresa, con amplia publicidad, para la inscripción de candidatos; y; d) que el comité electoral estará compuesto por cinco empleados, no candidatos, para organizar y supervisar el proceso electoral, prohibiendo la interferencia de la empresa y del sindicato.

Evaluación del DIESSE

Para un análisis crítico integral de la ley, se sintetiza el aporte de la estructura técnica unitaria con que cuenta el sindicalismo brasileño. cf DIESSE (2017), el área técnica financiada por los sindicatos brasileños.

Comentarios generales

- ✓ “La principal justificación presentada por el ponente del proyecto de ley sustitutivo de la Reforma Laboral fue que «Brasil ha cambiado desde 1943, cuando se creó la CLT (Consolidación de las Leyes del Trabajo). Es necesario

modernizar las relaciones laborales en Brasil, con nuevas modalidades de contratación que incluyan las nuevas formas de trabajo actuales». ¹ Sin embargo, una verdadera modernización de las relaciones laborales debe asumir la eliminación de las formas de trabajo precarias y arcaicas que aún persisten en Brasil en el siglo XXI, no la expansión de estas prácticas.

- ✓ con el argumento de que "los derechos se restringen a un grupo de trabajadores privilegiados y, con la reforma, los trabajadores informales y subempleados -cuya realidad vital no encaja en la forma rígida que es la actual CLT- también estarán cubiertos por la CLT", se amplió y creó formas precarias de trabajo, garantizando una supuesta seguridad jurídica para las empresas, en detrimento de la protección de los trabajadores". Finalmente, se asegura que "los principales derechos están consagrados en el Artículo 7 de la Constitución Federal y no se modificarán". La Constitución Federal de 1988 fue la primera en incluir un conjunto más amplio de derechos laborales, lo cual es bastante significativo, considerando que es la ley suprema del país. Sin embargo, muchos derechos relevantes solo se contemplan o regulan en la CLT) y otras leyes ordinarias"-
- ✓ La negociación colectiva es uno de los ámbitos donde se producen disputas sobre la regulación de las relaciones laborales. Desde finales de la década de 1970 y en la de 1980, adquirió un papel central en la acción sindical en el contexto de la redemocratización del país, la constitucionalización de varios derechos laborales, incluido el derecho de huelga (a pesar del mantenimiento, en la Ley 7.783/1989, de disposiciones que lo restringen), y las iniciativas sindicales para unificar las negociaciones a nivel nacional.
- ✓ Complementándolas con negociaciones empresa por empresa y la adopción generalizada de negociaciones fuera de las fechas de base. Desde entonces, el movimiento laboral ha alcanzado hitos importantes y ampliado los derechos previstos en CLT) y la Constitución, siendo la negociación colectiva un instrumento para ampliar, y no reducir, los derechos y regular cuestiones específicas que afectan a la realidad de ciertas categorías de trabajadores, tomando la ley como referencia.
- ✓ Lo establecido por la ley para la negociación colectiva, en lugar de mejorarla, la restringirán al fomentar negociaciones

individuales y fragmentadas por empresa y permitir que los derechos mínimos (CLT y otras leyes laborales) sean el límite, que incluso puede reducirse. Federal, que aborda los derechos laborales.

- ✓ Mas en general, la premisa para promover cambios en este tema es que, en Brasil, los sindicatos cuentan con todos los instrumentos necesarios para representar y defender a los trabajadores y se encuentran en igualdad de condiciones entre sí y con el sector empresarial. Sin embargo, la realidad brasileña no respalda estas suposiciones por las siguientes razones: En primer lugar, la estructura sindical existente en el país limita severamente la organización colectiva de los trabajadores, ya que no permite, por ejemplo, la formación de sindicatos por sector o rama de actividad económica. Esta limitación fragmenta la organización de los trabajadores.
- ✓ En segundo lugar, la acción sindical se ve severamente restringida por una ley de huelga excesivamente formalista que, en muchos aspectos, contradice el derecho constitucional de huelga. Además, el Ministerio Público del Trabajo destaca la prevalencia de prácticas antisindicales que tienden a obstaculizar la acción libre e independiente de los sindicatos, como obstaculizar o incluso impedir el derecho de huelga, despedir a afiliados y acosar a los trabajadores involucrados en asuntos sindicales. Además, los sindicatos no están en igualdad de condiciones, y esto no depende únicamente de su afiliación.
- ✓ Otros factores diferencian la movilización, la representación y el poder de negociación de los sindicatos, como la tradición de organización sindical (más reciente o antigua), la importancia del sector económico en el que operan los trabajadores a los que representan y la cultura que guía sus relaciones con las empresas y entidades comerciales con las que negocian (más democrática o autoritaria), entre otros.
- ✓ Asumir que los sindicatos, por muy fuertes y representativos que sean, están en igualdad de condiciones con las empresas, especialmente las grandes, ignora la naturaleza misma de la economía capitalista, en la que los empresarios tienen gran parte de la decisión sobre la creación o no de empleo, es decir, sobre si realizar o no inversiones. El poder de los sindicatos reside en la negociación de las condiciones laborales, y tienen

poca o ninguna influencia en la decisión empresarial de crear empleo.

- ✓ Además, no se puede ignorar que las adversidades de la situación económica reducen significativamente la capacidad de acción de los sindicatos, independientemente de si tienen muchos o pocos afiliados y de si están bien o mal estructurados”.
- Derecho individual
 - ✓ Sobre el contrato intermitente, “es una forma de legitimar el "trabajo por encargo" como una de las opciones de empleo formal, pero con menores costos para el empleador. Establece una relación laboral que permite a la empresa pagar sólo por las horas efectivamente trabajadas, dejando al empleado siempre disponible, “solucionando problemas”.
 - ✓ Contrato a tiempo parcial: “en contratos de hasta 26 horas semanales, se pueden realizar 6 horas extras semanales, que deberán compensarse la semana siguiente o pagarse el mes siguiente. Deroga la disposición que establece días de vacaciones proporcionales a la jornada semanal, estableciendo un periodo vacacional de 30 días. Los salarios siguen calculándose proporcionalmente al número de horas contratadas.
 - ✓ Sobre el contrato a tiempo parcial: “la expansión de este tipo de empleo impone a los trabajadores una subutilización de la fuerza laboral, a menudo determinada por las condiciones socioculturales, y afecta principalmente a los jóvenes y a las mujeres, lo que se traduce en menores ingresos. Aumentar el límite de trabajo a tiempo parcial a 30 horas facilita que las empresas sustituyan a trabajadores a tiempo completo por trabajadores a tiempo parcial. También existe el riesgo de que fijar el límite de trabajo a tiempo parcial en 30 horas semanales pueda perjudicar los contratos de trabajo de las categorías con jornadas inferiores a 40 horas semanales.
 - ✓ Sobre el contrato de prestación de servicios: “la eliminación del término «específicos y determinados» para incluir el término «relacionado con cualquiera de sus actividades, incluida su actividad principal». Este cambio contradice el argumento de la propia patronal de que la externalización «libera» a la empresa

para centrarse en su actividad principal. Se garantiza a los trabajadores subcontratados que realizan actividades en las instalaciones del contratista las mismas condiciones en cuanto a alimentación (cuando se ofrezca en cafeterías), el derecho a utilizar servicios de transporte; atención médica o ambulatoria disponible en las instalaciones del contratista o en un lugar designado por este; capacitación adecuada proporcionada por el contratista, cuando la actividad lo requiera; medidas de protección sanitaria, de salud y seguridad; e instalaciones adecuadas para la prestación del servicio. Cuando el servicio contratado no se preste en las instalaciones del contratista, pero la plantilla sea igual o superior al 20% de su plantilla total, este podrá ofrecer servicios de alimentación y atención ambulatoria en otro lugar adecuado con un nivel de servicio equivalente. El contratista y el prestador del servicio podrán estipular que el salario de los trabajadores del contratista sea equivalente al que este paga a sus empleados, además de otros derechos no previstos en el mismo artículo. Otro punto sobre este tema es que se garantiza la igualdad de derechos de los trabajadores subcontratados en relación con los contratados directamente. Sin embargo, estos derechos se limitan a la contratación, por parte del prestador de servicios, de un trabajador despedido de la parte contratante

- ✓ Sobre el trabajo autónomo: “se legaliza lo que actualmente se considera fraude en el uso de este tipo de contrato, ya que garantiza la posibilidad de una relación exclusiva y continua entre el contratista independiente y la parte contratante, sin que esto constituya una relación laboral.
- ✓ Sobre el despido: “los cambios en los mecanismos de despido reducen el costo del despido, especialmente en sectores donde la remuneración fluctúa debido a bonificaciones, comisiones, bonos y otros conceptos de compensación variable. También se debilita la protección de los trabajadores despedidos al eliminar el requisito de que las rescisiones de contratos de trabajo con una duración superior a un año se presenten ante el sindicato o el Ministerio de Trabajo. Los trabajadores que necesiten y soliciten asistencia con la rescisión deberán asumir la carga de dicha asistencia. La norma dificultará que los trabajadores comprendan cuánto se les está pagando al

momento del despido y que puedan reclamar pagos inferiores a los que les corresponden en el futuro.

- ✓ Sobre el acuerdo para rescindir el contrato: “en un escenario de creciente negociación individual, sin considerar las relaciones asimétricas de poder entre empleadores y trabajadores, establecer un mutuo acuerdo es una opción que puede resultar en pérdidas para el trabajador, quien, en muchos casos, se verá obligado a aceptar este tipo de rescisión. Se producirá una pérdida del 50% en la indemnización por despido, una reducción en el importe que se puede retirar de la cuenta del FGTS y no se pagará el seguro de desempleo.
- ✓ Sobre la facilitación del despido individual: “al establecer que no es necesario negociar con los sindicatos. En una ley que supuestamente busca promover la negociación entre las partes, esta disposición en realidad debilita dichas negociaciones en uno de los momentos más conflictivos de la relación laboral. Esta medida no solo facilita el despido, sino que también supone un ahorro para las empresas, ya que, en las negociaciones con los sindicatos en situaciones de despido colectivo, siempre se intenta reducir el número de empleados despedidos y aumentar las indemnizaciones para aquellos cuyos contratos laborales se rescinden. Restringe la posibilidad de negociar medidas destinadas a mitigar el impacto de los despidos masivos”.
- ✓ Sobre la liquidación de las deudas laborales. “Impide a los trabajadores presentar demandas ante el Juzgado de lo Social por cuestiones relacionadas con su contrato de trabajo, considerando que las cantidades adicionales pagadas en estos Planes de Indemnización serían suficientes para compensar cualquier irregularidad a lo largo de su relación laboral con la empresa. Constituye una forma legalizada de chantaje contra los trabajadores, tanto para quienes desean afiliarse como para quienes son invitados a aceptar los Planes de Indemnización.
- ✓ el convenio de liquidación anual de obligaciones laborales, permite a empleados y empleadores firmar un documento anual de liquidación de sus obligaciones laborales con su sindicato. De nuevo, considerando las relaciones de poder asimétricas entre trabajadores y empleadores, esta constituye otra forma de chantaje contra los trabajadores durante la vigencia de su contrato de trabajo, incluso si cuentan con el apoyo de su

sindicato. En este convenio, el trabajador declara la liquidación anual de sus derechos, renunciando a la posibilidad de interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social por irregularidades en el contrato, por temor a represalias del empleador”,

- ✓ Sobre la jornada laboral: “Algunas categorías de trabajadores se muestran favorables a esta jornada laboral porque les permite acceder a un segundo empleo, lo que conlleva bajos salarios y la necesidad de complementar los ingresos, lo que aumenta aún más los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores. El "turno" y la "eliminación de los descansos intralaborales", lleva a un intenso debate sobre la inconstitucionalidad de este horario. Se busca ampliar el uso de este horario (eliminando su carácter excepcional actual) y garantizar la seguridad jurídica de las empresas, a pesar de su larguísima jornada. Este horario, además de ser perjudicial para la salud física y mental y la seguridad de los trabajadores, también perjudica su vida social, ya que altera sus horarios de otros compromisos diarios, la vida familiar, el ocio y el descanso, y dificulta el desarrollo profesional. Las modificaciones también reducen los derechos de quienes trabajan bajo este horario, ya que definen que las primas de vacaciones, nocturnidad y DSR ya están "incluidas" en su salario, e indican que el descanso intralaboral no podrá concederse, siempre que sea compensado. Al tratarse de una compensación por la jornada laboral, y de conformidad con lo dispuesto en el Sumario 444 del Tribunal Superior del Trabajo, solo podría implementarse mediante un convenio colectivo, no mediante un acuerdo individual".
- ✓ Sobre la eliminación de la remuneración por el tiempo de traslado al trabajo:” además de que estas horas ya no se computan como parte de la jornada laboral y, por lo tanto, como parte de la remuneración del empleado, el término "ocupación del puesto de trabajo" permite la interpretación de que el tiempo transcurrido entre la llegada a la recepción de la empresa y la llegada al puesto de trabajo tampoco se considerará una hora trabajada.
- ✓ Sobre el banco de tiempo:” la CLT establecía que «Se podrá renunciar a un aumento salarial si, en virtud de un convenio colectivo, el exceso de horas trabajadas en un día se compensa

con una reducción correspondiente en otro día, de modo que, en el plazo máximo de un año, no se supere la suma de la jornada semanal programada ni el límite máximo de diez horas diarias». Si bien el banco de tiempo se creó en los años noventa para flexibilizar la jornada laboral y reducir los costes de las horas extras para las empresas, el movimiento sindical ha logrado que su acuerdo esté condicionado a un convenio colectivo. En muchas negociaciones colectivas sobre este tema se establecieron los términos del convenio con reglas más beneficiosas para el trabajador que las previstas por la ley.

- ✓ En el año 2000, una regulación del Tribunal Superior del Trabajo (TST) estableció la posibilidad de establecer acuerdos individuales para el sistema de compensación por horas trabajadas, siempre que no existiera una cláusula contraria en un convenio colectivo o convención. Sin embargo, en 2016, el Resumen 85 del TST excluyó el banco de tiempo de esta norma. Dado que la Constitución Federal exige que los convenios o convenciones colectivas compensen las horas de trabajo, esta norma sería inconstitucional.
- ✓ Sobre la igualdad salarial: “el reemplazo de “mismo lugar” por “mismo establecimiento” permite la desigualdad salarial entre trabajadores de más de un establecimiento en el mismo lugar”.
- ✓ Sobre el fraccionamiento de las vacaciones: “se reduce la capacidad del empleado para descansar eficazmente, afectando negativamente su salud y seguridad, y dificultando la gestión de las vacaciones para las familias”.
- ✓ Sobre el trabajo de mujeres embarazadas y lactantes: “la reforma permitirá a la empresa excluir a la mujer de la nómina y transferir todos los costos a la Seguridad Social. En otras palabras, la empresa queda exonerada de su función social y constitucional de protección de la maternidad, transfiriéndola íntegramente al Estado.
- ✓ Sobre el cese de las bonificaciones al personal de confianza: “actualmente, el Resumen 372 del Tribunal Superior del Trabajo (TST) exige la incorporación de bonificaciones cuando el trabajador las haya recibido durante 10 años o más. Algunas categorías con remuneración basada en bonificaciones por desempeño, como los empleados bancarios y las empresas públicas, serán las más afectadas”.

- ✓ Sobre la compensación por la eliminación de los descansos intrajornada. “actualmente, para evitar el incumplimiento de los descansos intrajornada, importantes para la salud y seguridad del trabajador, cuando se reduce o elimina un descanso, el empleador debe pagar al empleado el tiempo completo. También se aplican otros cargos laborales a este período. Con la modificación propuesta, los descansos podrán eliminarse o reducirse, y la compensación se relacionará únicamente con el tiempo efectivamente reducido, excluyendo otros cargos laborales y de seguridad social”,
 - ✓ Sobre el cambio en el concepto de salario: “reduce la base para el cálculo de las contribuciones laborales y de la seguridad social, reduciendo la remuneración del trabajador en forma de FGTS (Fondo de Desempleo para Indemnización por Tiempo de Servicio).
 - ✓ Sobre los descansos: “las empresas podrán presionar a los trabajadores para que firmen acuerdos individuales sobre los descansos precisamente durante el período en que la estabilidad laboral de la mujer embarazada esté a punto de expirar. Esto podría resultar en acuerdos desfavorables para los trabajadores con hijos y restringir la protección infantil·.
 - ✓ Sobre el teletrabajo: “las nuevas tecnologías de la información y la comunicación facilitan el teletrabajo, pero el interés del empleador en este tipo de contrato reside en la facilidad de disponer de la fuerza laboral sin límite de jornada ni de los costes fijos de la infraestructura necesaria para el lugar de trabajo. Esta modalidad es aún más atractiva para los empleadores porque responsabiliza al empleado de cualquier posible accidente o enfermedad profesional”.
- Derecho colectivo
 - ✓ Sobre las Cuotas Sindicales: “la eliminación de la obligatoriedad de las Cuotas sindicales no es sustituida por otra fuente previsible de financiación sindical.
 - ✓ Sobre la prevalencia de las negociaciones sobre la legislación: “en ausencia de otras condiciones necesarias para el pleno potencial de la negociación colectiva, planteará riesgos significativos para los trabajadores-Sobre la reparación de daños: “al establecer que los daños relacionados con la imagen, la marca, el nombre, los secretos comerciales y la

confidencialidad de la correspondencia son bienes jurídicamente protegidos inherentes a la persona jurídica, permite que los empleados sean condenados por causar daño moral a la empresa.

- ✓ Sobre la prevalencia de la negociación, revierte por completo la jerarquía de los instrumentos jurídicos vigentes anteriormente en el sistema de relaciones laborales brasileño, en el que la CLT y otras leyes laborales prevalecían sobre los convenios y convenciones, y estas últimas sobre los acuerdos. La única jerarquía que se mantenía era la de la Constitución Federal sobre otros instrumentos, ya que su modificación requiere un control de constitucionalidad. La prevalencia de los convenios sobre las convenciones, además de convertirse potencialmente en otro factor de reducción de derechos, fragmentará aún más las negociaciones”. Además, la redacción de la indicación de 15 puntos que pueden ser objeto de negociación, al incluir el término "entre otros", lo que permite flexibilizar otros puntos. Los puntos que no pueden ser objeto de negociación están relacionados con el artículo 7 de la Constitución.
- ✓ Sobre el fin de la ultraactividad: “la ultraactividad: es un mecanismo que garantiza la validez de los derechos consagrados en los convenios y convenios colectivos hasta la firma de nuevos instrumentos. Esta garantía es necesaria para inhibir la presión empresarial para reducir los logros alcanzados al renovar convenios y convenios y, por lo tanto, prevenir el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores. La ultraactividad sería fundamental dada la prevalencia de las negociaciones sobre la legislación, ya que podría dificultar la reducción de los derechos ya alcanzados. Sin ella, los trabajadores serán más vulnerables en el proceso de negociación. La ultraactividad, por tanto, es un mecanismo que pretende equilibrar fuerzas en la negociación colectiva y no “endurecerla”, como argumentan los empresarios.
- ✓ Sobre la negociación individual: “la autorización para la negociación individual de los trabajadores con educación superior o cuyos salarios superen el doble del límite máximo

del RGPS se basa en el supuesto de que estos trabajadores tienen mayor capacidad de negociación debido a su posición en la empresa. La cláusula de arbitraje se refiere a los conflictos entre el trabajador y la empresa, cuya solución se buscará mediante arbitraje o mediación, en lugar de recurrir a los Tribunales Laborales. Esta disposición refuerza la importancia de la negociación individual, excluye a los sindicatos y a los Tribunales Laborales de la resolución de conflictos laborales y expone a los trabajadores a una mayor vulnerabilidad frente a las empresas.

- ✓ Sobre la supervisión sindical en los contratos: “se expone a los trabajadores a presiones, facilitando la firma de acuerdos de conciliación con renunciaciones de derechos. Una vez más, contradice el espíritu de la ley, que debería ser proteger al eslabón más débil de la relación laboral.
- ✓ Sobre el Comité de representantes: “el lugar de trabajo es fundamental para la organización sindical, ya que es donde los trabajadores desempeñan sus funciones y forjan relaciones. También es donde surgen la mayoría de los conflictos entre el capital y los trabajadores, relacionados con cuestiones como las condiciones de trabajo, enfermedades y accidentes, acoso moral y sexual, entre otros. Por lo tanto, dado que el sindicato es, por disposición legal y constitucional el representante oficial de los intereses colectivos e individuales de los trabajadores, cualquier forma de representación en el lugar de trabajo debe estar debidamente coordinada con él para garantizar el apoyo necesario para el logro de los objetivos de los trabajadores.
- ✓ En la ley: a) la exclusión del sindicalismo del proceso de creación del comité permite una mayor injerencia de la empresa en el proceso”, b) dado que esta representación carecerá de las garantías legales que actualmente se otorgan a los sindicatos, es difícil creer que puedan, de manera equilibrada, supervisar las condiciones laborales y negociar los conflictos inherentes a la relación capital-trabajo, c) al establecer que el mandato de un miembro de un Comité no implica la suspensión ni la interrupción del contrato de trabajo,

y el trabajador debe continuar desempeñando sus funciones, se implica que los trabajadores que soliciten el puesto deben ejercer sus funciones de representación fuera del horario laboral, lo que, en la práctica, imposibilitará la representación efectiva de los trabajadores”.