



PERSPECTIVAS LABORALES PARA BRASIL CON LA ELECCIÓN DE BOLSONARO

¿Cuáles son las perspectivas para Brasil en materia de empleo, con la elección de Jair Bolsonaro como nuevo presidente?

Uno de los cambios recientes más importantes para el mercado laboral brasileño fue la aprobación de la **Reforma Trabalhista** a fines de 2017. La ley constituye un ejemplo del modelo de reforma laboral que, bajo el lema de la modernización de las relaciones del trabajo, promueve la desestructuración generalizada del entramado institucional que regula dichas relaciones. Concretamente, la norma es un claro prototipo de reforma de flexibilización laboral, de acuerdo a la perspectiva del FMI y los organismos de crédito internacionales. Incluso, el gobierno argentino la utilizó como una de sus fuentes de inspiración para los proyectos de reforma laboral que presentó ante el Congreso Nacional (y que aún no consiguió que sean tratados).

Entre los principales aspectos de la Reforma Trabalhista se destacan los siguientes:

- Habilita modalidades precarias de empleo

Instituye legalmente el empleo autónomo no laboral, al determinar que la contratación de un trabajador inscripto como autónomo, aún de manera exclusiva y permanente, no debe ser considerada como una relación de trabajo. Esta caracterización elimina todos los derechos que dicha relación implica.

También se incorpora el contrato de teletrabajo bajo una modalidad altamente flexible. Según la reforma, el teletrabajo puede ser reconvertido en modalidad presencial por decisión unilateral del empleador; no se le aplican los límites de jornada normales; los elementos de trabajo corren por cuenta del empleado; y el empleador se desliga de la responsabilidad relativa a riesgos en la salud y la seguridad de los trabajadores.

- Elimina garantías contra despidos arbitrarios y facilita rescisiones contractuales

La nueva legislación ha eliminado las garantías que limitaban los despidos arbitrarios, amplía las variantes para las rescisiones de común acuerdo, y equipara las condiciones para los despidos individuales y los colectivos, eliminando el acuerdo previo que las entidades

sindicales debían prestar para los colectivos. A su vez, se incentivan los retiros voluntarios y se limita la posibilidad del reclamo de rubros indemnizatorios en sede judicial.

➤ Elimina límites a la tercerización

La regla vigente hasta ahora establecía con claridad la distinción entre “actividades fin” y “actividades medio”, fijando límites y condiciones para la tercerización de “actividades fin”. La nueva ley permite todo tipo de tercerización en todas las actividades (fin o medio, principal o específica) y, aunque incorpora ítems que igualan derechos entre tercerizados y no tercerizados, estos se limitan a algunos aspectos específicos (alimentación, seguridad, transporte interno y capacitación).

➤ Facilita la ampliación de la jornada laboral

La nueva norma altera el carácter excepcional de la extensión de la jornada (vigente desde la década del '40) y permite la adopción de una jornada de hasta 12 horas (con un descanso posterior de 36) sin el requisito de autorización sindical para aprobar dicha extensión. En simultáneo, se habilita la posibilidad de acordar individualmente la extensión horaria, quitando la obligación de comunicar a la autoridad administrativa la decisión; y se incorpora un régimen de compensación de horas pasible de ser adoptado de manera individual (hasta ahora, este régimen sólo podía ser validado en la negociación colectiva, tal como lo establece la Constitución). Además, se amplía el límite de horas semanales de los contratos de trabajo a tiempo parcial (pasando de 25 a 30), y extiende (a seis) la cantidad de horas semanales extraordinarias que pueden ser pagadas o compensadas.

➤ Transforma conceptos salariales en no remunerativos

Distintos conceptos que típicamente forman parte de la remuneración (como comisiones, gratificaciones, viáticos y bonos) pasan a ser considerados no remunerativos, es decir, no contribuyen al sistema de seguridad social.

➤ Modifica el sistema de aplicación jerárquica de las normas en el marco de la negociación colectiva

La Reforma establece la prevalencia en determinados aspectos de acuerdos que contengan condiciones menos favorables al trabajador respecto de lo establecido por ley (algunos de

ellos son jornada de trabajo, seguro de desempleo, representación en el lugar de trabajo y remuneración por productividad).

➤ Debilita la negociación colectiva

Se establece el vencimiento de los convenios colectivos luego del término de vigencia (eliminando la posibilidad de que se extiendan hasta que se defina un nuevo acuerdo - ultraactividad), y se estimula la negociación individual y los llamados acuerdos colectivos (de menor nivel que las convenciones). En particular, se permite la negociación individual sin restricciones para trabajadores jerárquicos o para aquellos que cuenten con educación superior, además de la mencionada negociación individual para la rescisión de los contratos y para los términos de la compensación de jornada extendida de trabajo.

➤ Debilita a los sindicatos

Los gremios pierden la potestad de autorizar los términos en los cuales son rescindidos los contratos, tanto para los casos individuales como para aquellos que afectan un colectivo. Además, se habilita la posibilidad de que se constituyan comisiones de trabajadores escindidas de los sindicatos, aunque con muchas de sus atribuciones. También se elimina la contribución sindical obligatoria que, a partir de ahora, deberá contar con la autorización expresa de cada trabajador.

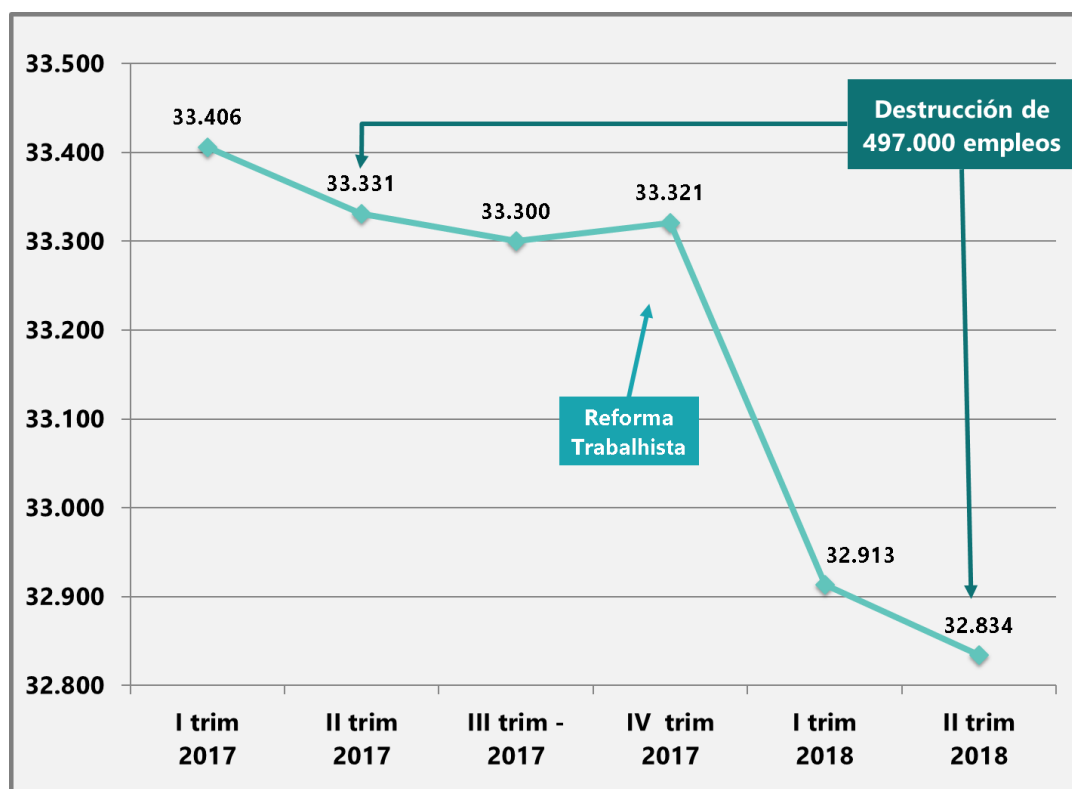
En conclusión, la Reforma Trabalhista es desregulatoria, flexibilizadora, e incluye elementos propiamente anti-sindicales, otros específicamente dirigidos a debilitar la negociación colectiva, y también otros principalmente orientados a eliminar derechos, o crear modalidades de contratación sin ellos.

Ahora bien, **¿qué impacto tuvo la Reforma Trabalhista sobre el mercado de trabajo brasileño?**

Desde su implementación, se observa una clara tendencia hacia la precarización laboral. En concreto, desde 2017 cayó el trabajo de calidad (empleo registrado en empresas privadas) y creció el empleo precario (asalariados no registrados y cuentapropistas).

De acuerdo a la información publicada por el instituto de estadísticas brasileño (IBGE), el empleo registrado en empresas privadas cayó un 1,5% desde la aprobación de la Reforma Trabalhista. La variación representa la pérdida de casi 500 mil empleos registrados.

Gráfico 1. Evolución del empleo registrado en empresas privadas en Brasil (en miles)



Fuente: CETyD-UNSAM, en base a IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Datos con estacionalidad.

En simultáneo, desde mediados de 2017 se incorporaron 524 mil asalariados no registrados y 555 mil trabajadores por cuenta propia. Y también creció el empleo público.

Cuadro 1. Evolución de la población ocupada según categoría ocupacional. Total Brasil - En miles de personas

Categoría	II-17	II-18	Cantidad	Variación	Distribución
Total	90.236	91.237	1.001	1,1%	100%
Asalariados registrados sector privado	35.197	34.669	-528	-1,5%	-53%
Asalariados no registrados sector privado	14.861	15.385	524	3,5%	52%
Empleo público	11.299	11.609	310	2,7%	31%
Trabajo por cuenta propia	22.509	23.064	555	2,5%	55%
Empleadores	4.191	4.367	176	4,2%	18%
Trabajadores familiares	2.179	2.143	-36	-1,7%	-4%

Fuente: CETyD-UNSAM, en base a IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral.

Teniendo en cuenta este panorama, ¿qué va a pasar con la Reforma Trabalhista a partir de la asunción del nuevo presidente?

La mayoría de los candidatos presidenciales se había comprometido a modificarla o, directamente, a derogarla, en caso de ser electos. Bolsonaro fue la excepción.

Entonces, considerando la naturaleza del nuevo marco regulatorio de las relaciones laborales y el comportamiento que tuvo el mercado de trabajo desde su implementación, las **perspectivas para Brasil en materia de empleo** con la elección de Bolsonaro posiblemente incluyan una mayor precarización, de la mano de la pérdida de derechos laborales y del debilitamiento de los sindicatos.