



**¿Qué se escondía
detrás de la destitución de
Dilma Rousseff en Brasil?**

**Nada más ni nada menos que
una brutal reestructura laboral.**

**Un cambio que no tiene
nada de innovador, sino simplemente
es la vuelta atrás en los derechos
conquistados por la clase trabajadora.
para aumentar la explotación.**

BRASIL

(LEY 13.467/2017)

REFORMA LABORAL

S e t i e m b r e 2 0 1 7

*Presentamos los cambios más importantes en el derecho laboral brasileño, aprobados recientemente por la administración Temer. Estos cambios son una señal de alerta para la clase trabajadora de nuestro continente, en particular para la uruguayo, teniendo en cuenta las expresiones públicas de las Cámaras empresariales sobre lo atractivo de esta ley. Muchas conquistas obtenidas a lo largo del siglo XX y en los últimos años están en la mira de los capitalistas. La corriente sindical **5 de Marzo** alerta a todo nuestro PIT-CNT de los planes antipopulares que se empiezan a concretar en Brasil.*



Licencias

La obligatoriedad de conceder licencia en un solo período ya no es la regla. Ahora, en la hipótesis de acuerdo con el empleado, las vacaciones podrán ser otorgadas en hasta tres períodos, siendo un período no inferior a 14 días y los demás, como mínimo, de cinco días corridos. Esta norma no plantea límite de edad, es tanto para menores como para mayores aún cercanos a la jubilación.

Grupo Económico y responsabilidad

A nivel judicial hasta ahora bastaba con que dos o más empresas compartieran socios, para la configuración de Grupo Económico (aunque no existieran las principales características de Grupo Económico, tales como efectiva comunión de intereses y actuación conjunta). Con la nueva ley, el compartir socios entre empresas es insuficiente para la conformación de Grupo Económico (lo que tiene efectos sobre los reclamos y la equiparación salarial).

Otra novedad aparece con respecto al socio retirado de la sociedad empresarial. Este responderá subsidiariamente por las obligaciones patronales relativas sólo al período que figuró como socio, y en acciones judiciales solamente hasta dos años después de realizado el retiro de la sociedad, salvo que se comprobara fraude en la alteración societaria, en cuyo caso responderá solidariamente con la empresa y los demás socios actuales.

Teletrabajo



Los empleados en régimen del llamado «teletrabajo» están exentos de ser inscritos en el registro de horario y no están comprendidos en el capítulo de las horas extras previsto en la CLT —ley Consolidação das Leis de Trabalho — (compendio de los derechos de los trabajadores).

Se considera teletrabajo la prestación de servicios básicamente fuera de las dependencias del empleador, con la utilización de tecnologías informáticas y de comunicación, que, por su naturaleza no se consideren trabajo externo. La concurrencia a las dependencias del empleador para actividades específicas que exijan la presencia del empleado no modifica el régimen de teletrabajo.

Este régimen debe figurar expresamente en el contrato. Las disposiciones relativas a la responsabilidad por la adquisición, el mantenimiento o el suministro de los equipos técnicos y de la infraestructura necesaria y adecuada a la prestación del trabajo remoto, así como el reembolso de los gastos de alquiler, no se retribuirán automáticamente por la patronal, sino que se acordarán en un contrato aparte.

Trabajo Intermitente

Aplicable a diversas situaciones, el trabajo intermitente es aquel que no es continuo. Hay alternancia de períodos de prestación de servicios y de inactividad, independientemente del tipo de actividad del empleado o empleador. Es el caso, por ejemplo, de camareros y guardias de seguridad que trabajan en eventos los fines de semana. Este tipo de contrato debe ser celebrado por escrito y contener el valor de la hora de trabajo, que no podrá ser inferior al valor horario del salario mínimo o al de los demás empleados del establecimiento que ejerzan la misma función en contrato intermitente o no. El período de inactividad no se computará como tiempo a disposición del empleador por lo tanto no se pagará, pudiendo el trabajador prestar servicios a otros empleadores.

5 de marzo

Daños Morales

El valor de la indemnización por daños morales pasa a ser limitado. Diferenciado según cuatro niveles:

- 1 - leve:** hasta tres veces el último salario contractual del ofendido;
- 2- medio:** hasta cinco veces el último salario contractual del ofendido;
- 3- grave:** hasta veinte veces el último salario contractual del ofendido;
- 4- gravísima:** hasta 50 veces el último salario contractual del ofendido.

Se prevé que esta disposición sirva de medida provisional para calcular los límites de la indemnización, pasando a ser el valor máximo de los beneficios del Régimen General de Previsión Social.

Procesos judiciales laborales



El TST (Tribunal Superior de Trabajo) y los TRT (Tribunales Regionales de Trabajo) no podrán editar resoluciones para restringir derechos o crear obligaciones no previstas en la ley.

Los plazos procesales se computarán en días laborables.

No podrán exigirse adelantos de pago para la realización de pericias. El beneficio de la justicia gratuita no exime —a la parte perdedora— de la obligación del pago —aunque sea diferido— de los honorarios periciales. Si es el reclamante, el valor será compensado con eventuales créditos reconocidos en la acción judicial; y pasa a ser adeudado el pago de honorarios fijados entre el 5% y un máximo del 15%. En el supuesto de triunfo parcial, el juicio arbitrará honorarios recíprocos. Aunque esté ausente el reclamado, estando presente el abogado en la audiencia será aceptada la contestación y los documentos eventualmente presentados. Se prevé la homologación de acuerdo extrajudicial. Las partes deben estar representadas por abogados y el procedimiento se iniciará mediante una petición conjunta.



Trabajo de la Mujer

Sin perjuicio de la remuneración y el adicional por insalubridad, la empleada embarazada será alejada de las actividades insalubres de máximo grado. En las actividades insalubres de grado medio y mínimo la empleada podrá presentar certificado médico recomendando el alejamiento durante la gestación. La presentación de un certificado para este fin también podrá presentarse para el período de lactancia. El adicional por insalubridad durante estos períodos podrá compensarse con otras compensaciones (si las hubiere) sobre el salario nominal.

Cuando no sea posible la transferencia a un local salubre el embarazo se considerará de riesgo, con lo que la empleada percibirá salario de maternidad durante todo el período.

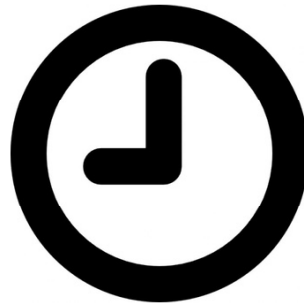
Los intervalos de 30 minutos de lactancia se concederán según el acuerdo entre la mujer y el empleador. Queda revocado el intervalo de 15 minutos (previsto en el artículo 384 de la CLT) antes del inicio de las horas extras.

Trabajador Autónomo

Se anula la calidad de empleado a la contratación del trabajador llamado autónomo, cuando éste haya cumplido con todas las formalidades legales con o sin exclusividad. Se prevé que la ley sea objeto de medida provisoria, a los efectos de excluir la posibilidad de contratación de trabajador autónomo con exclusividad.

5 de marzo

Jornada de Trabajo



TIEMPO A DISPOSICIÓN

No todo el período en que el empleado permanezca en el lugar de trabajo será considerado tiempo a disposición (para el cálculo de horas extras). Aunque se supere el límite de cinco minutos del horario (a la entrada o a la salida), no generará hora extra si el empleado lo hace con los siguientes fines: a) cuando permanezca en el lugar de trabajo por malas condiciones climáticas o por motivos de inseguridad en las vías públicas; b) para ejercer actividades particulares, como prácticas religiosas, descanso, ocio, estudios, alimentación, actividad social, higiene personal y cambio de ropa o uniforme, cuando no haya obligatoriedad de realizar el cambio de vestimenta en la empresa.

RÉGIMEN DE TIEMPO PARCIAL

Pasa a ser aquel trabajo cuya duración no exceda de treinta horas semanales (en lugar de 25 horas, como hasta ahora), sin posibilidad de realizar horas extras semanales. O aquel cuya duración no exceda de veintiséis horas semanales con posibilidad de realizar hasta seis horas extras semanales.

La ley prevé la posibilidad de compensación de las horas extras en la semana inmediata posterior a la de la ejecución de horas extras. La licencia se rige de acuerdo con las mismas reglas de los demás empleados, con derecho a la conversión de 1/3 en dinero (en Brasil le llaman «vender la licencia»).

BANCO DE HORAS

Podrá celebrarse mediante un acuerdo individual escrito, siempre que la compensación horaria se produzca en el plazo máximo de seis meses.

RÉGIMEN COMPENSATORIO

Ahora es ley la limitación del pago de horas extras, para la compensación de jornada, incluso cuando se establece mediante acuerdo tácito. Además la nueva ley también establece que la realización de horas extras habituales no modifica el acuerdo de compensación de jornada y el banco de horas.

RÉGIMEN 12 x 36

Se permite a las partes, mediante acuerdo individual escrito, convenio o acuerdo colectivo, establecer horario de doce horas seguidas de trabajo por treinta y seis horas ininterrumpidas de descanso,

cumpliendo o indemnizando los intervalos para reposo y alimentación. Es probable que se excluya la previsión de este régimen por acuerdo individual. Los descansos semanales remunerados y las vacaciones se consideran pagados en la remuneración mensual del empleado. El régimen 12 x 36 está excluido de la exigencia de la solicitud expresa previa, para trabajar en condiciones insalubres.

Intervalo para alimentación y descanso

La no concesión (o la concesión parcial) del intervalo dentro de la jornada laboral para reposo y alimentación, implica el pago sólo del período suprimido, con un aumento del 50%, en carácter indemnizatorio.

Premios y subsídios habituales



Las ayuda de costos, auxilio para alimentación, transporte (no pagos en efectivo), premios y subsidios, aunque pagados con normalidad, NO integran la remuneración del empleado, no sirven de base para reclamos laborales y previsionales y no se incorporan al contrato de trabajo.

Equiparación salarial

Con respecto a la equiparación salarial se introdujo un nuevo requisito: el trabajo de 4 años para el mismo empleador. Además será posible la diferencia de salario entre poseedores de un mismo cargo, en la misma localidad. La igualdad salarial sólo se dará entre empleados del mismo establecimiento empresarial.

La nueva redacción del artículo 461 de la CLT plantea que corresponde igual salario cuando es idéntica la función, el trabajo de igual valor, y es realizado para el mismo empleador en el mismo establecimiento empresarial. Y el trabajo de igual valor será lo que se haga con igual productividad y con la misma perfección técnica, entre personas cuya diferencia de tiempo de servicio para el mismo empleador no sea superior a cuatro años y la diferencia de tiempo en la función no sea superior a dos años.

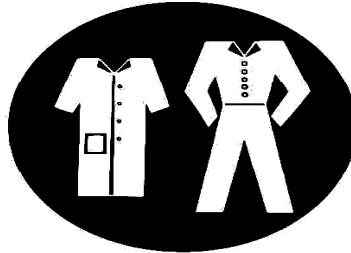
Acuerdos y convenios colectivos

En el examen para validar convenios o acuerdos colectivos la Justicia del Trabajo deberá examinar exclusivamente los elementos esenciales del tema jurídico, debiendo guiarse por el principio de la intervención mínima en la autonomía de la voluntad colectiva.

La nueva ley expresa que los convenios y acuerdos colectivos tendrán prevalencia sobre la ley, cuando se refieran a jornada de trabajo, banco de horas anual, descanso intrajornada (respetando el mínimo de treinta minutos para jornadas superiores a seis horas), adhesión al Programa Empleo Seguro (seguridad laboral), plan de cargos y salarios y funciones compatibles con la condición personal del empleado, teletrabajo, régimen de suplencias, trabajo intermitente, modalidad de registro de jornada de trabajo, evaluación del grado de insalubridad, prórroga de jornada en ambientes insalubres (sin permiso previo de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo), premios eventualmente concedidos en programas de incentivo, participación en los beneficios o resultados de la empresa, entre otras.

El plazo de los convenios y acuerdos colectivos será de dos años, y se integrará al contrato de trabajo.

Uniforme



La higienización del uniforme es de responsabilidad del trabajador, salvo en los casos en que sean necesarios procedimientos o productos diferentes de los utilizados para la higienización de las vestimentas de uso común.

Contribución Sindical

Antes los trabajadores realizaban aportes obligatorios al sindicato. Con la nueva ley el aporte pasa a ser opcional y sujeta a la autorización previa y expresa del trabajador (esto generará una crisis económica en los sindicatos, que además dependerán de la rapidez de las patronales para implementar este nuevo sistema).

Finalización del contrato de trabajo

HOMOLOGACIÓN

No será necesaria la homologación de la rescisión contractual por el sindicato profesional, debiendo la empresa proceder a la anotación en la CTPS (credencial de trabajo), comunicar el despido a los órganos competentes y realizar el pago de los fondos rescisorios en el plazo de diez días.

PDV

El Plan de Despido Voluntario individual o colectivo, previsto en convenio o acuerdo colectivo, da lugar a la gestión plena e irrevocable de los derechos derivados de la relación laboral.

DESPIDOS COLECTIVOS

Los despidos colectivos ya no necesitan negociación previa con la entidad sindical, como establecían algunas normas de la Justicia del Trabajo. Tampoco los despidos necesitan negociación o convenio colectivo previo.

COMÚN ACUERDO

La ley permite la extinción del contrato de trabajo por acuerdo entre las partes. En este caso el empleado hará juicio en la mitad del período del aviso previo, reclamará la multa del FGTS (Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio, fondos pagos por el patrón para causas de despido sin justa causa), y la totalidad de los demás fondos laborales. Este modo de rescisión, además, permite el movimiento del FGTS en hasta el 80% del valor de los depósitos. Pero no tendrá derecho a ingresar en el Seguro de desempleo.

Tercerización

Se permite la tercerización de la actividad principal de la empresa. Hasta esta ley las tercerizaciones eran permitidas, pero con excepción de la actividad principal de la empresa. Con la nueva ley se considera prestación de servicios a terceros la transferencia hecha por la contratante, de la ejecución de cualquiera de sus actividades inclusive su actividad principal.

Se aseguran a los empleados de la empresa prestadora de servicios (cuando se ejecutan en las dependencias de la tomadora del servicio) las mismas condiciones de alimentación garantizada a los empleados

del contratista, cuando se ofrece en comedor, servicios de transporte, atención médica o ambulatoria existente en las dependencias del contratista o local por ella designado, así como medidas de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

El empleado que sea despedido no podrá prestar servicios para esta misma empresa en calidad de empleado de empresa prestadora de servicios antes del plazo de dieciocho meses, contados a partir del despido del empleado. Asimismo, no podrá figurar como socio de empresas contratadas al trabajador que haya sido empleado en la empresa contratante, por el mismo plazo de dieciocho meses a partir de la rescisión de su contrato de trabajo.

En Uruguay ¿es posible?

Nuestra historia de los últimos ciento veinte años, sobre todo, nos hace creer que acá una ley de ese tipo no puede ser aprobada. Es más, varios sectores políticos no sólo de gobierno, han salido al cruce de la misma. Pero la mirada de la clase trabajadora tiene que estar puesta en las patronales, sus cámaras y sus medios de prensa. Ya han salido varios a «amenazar» con la competitividad con el Brasil, con la falta de flexibilidad laboral, que en esta época de la historia no puede ser analizada con la visión de un mundo de hace más de 50 años; sean las leyes brasileiras, chinas o la robótica todo sirve para quitarnos derechos y explotarnos más.

Están los otros, temerosos de enfrentar, que dirán que en nuestro país nunca podría ser así. Las patronales tiran todo arriba de la mesa para después ver «que pasa», cuanto nos pueden sacar, por eso hay que estar alerta y resistir la ofensiva que se viene por varios lados. La propuesta patronal está clara: convenios que violan los derechos por encima de la ley, régimen horario que rompe con las ocho horas (conquista histórica de los trabajadores), licencias fragmentadas, descansos menores, tercerizaciones al por mayor, convenios sin participación de los sindicatos y debilitamiento de los mismos; las embarazadas podrán hacer trabajo insalubre.

Nosotros tenemos que decir ni un paso atrás, toda modificación debe ser para dar mayor garantía a los trabajadores. No a la vuelta a la esclavitud.