

LAS REFORMAS LABORALES DE BRASIL Y ARGENTINA UNA BATALLA CLÁSICA

César Arese

Como en las grandes batallas clásicas, todo comenzó con fuego de ablande sobre puntos neurálgicos del objetivo a conquistar. El año se inició con el pedido de destitución de dos jueces laborales ante el Consejo de la Magistratura por el contenido de sentencias no agradables al gobierno nacional. Una salva jurídica posterior, impactó en otros dos magistrados. Simultáneamente se aprobaba una reforma la ley de riegos de trabajo con algunas mejoras en las prestaciones, pero más que nada dirigida a mediatizar actuación de la Justicia del Trabajo. El justificativo fue que existe una alta litigiosidad, al parece creada por una imprecisa “industria del juicio”. Y ahí nomás, se siguió con los abogados laboristas imputados de constituir una “mafia” destinada a cargarse las pequeñas empresas muchos más aun que el costo de la energía y los insumos y los propios impuestos. En la actualidad los avances cargan contra los costos laborales; la inadecuación de la legislación y los convenios colectivos y la imposición de límites al derecho de huelga como ocurrió en Córdoba con una ley especial r inconstitucional sancionada en cuestión de minutos.

Fue entonces arribó un inesperado apoyo o refuerzo internacional: la reforma laboral brasileña impulsada por un presidente no

elegido para este puesto. Fue saludada por algunos como la llegada de un aliado, pero fundamentalmente como la confirmación de que había que actuar urgente y en profundidad.

Está claro que se está preparando el campo de batalla para el asalto final de una reforma laboral nacional. Luego de medio año, ya no se pregunta si realmente hace falta una reforma laboral y, en todo caso, cómo pueden mejorarse derechos en el mundo social. La marcha triunfal va en otro sentido.

Brasil acaba modificar un centenar de disposiciones de su Consolidación de las Leyes de Trabajo puesta en vigencia por Getulio Vargas un 1 de mayo de 1944. Sus puntos más relevantes son la liberación de las posibilidades de tercerización inclusive de actividades esenciales de la empresas, reducción de la solidaridad de los empleadores; prevalencia o disponibilidad o renuncia a la ley general protectoria mediante los acuerdos colectivos inclusive de empresa, salvo en determinadas cuestiones; liquidación de la ultra actividad convencional; supresión de las cuotas sindicales obligatorias; reglamentación de un sistema de representación en la empresa (no sindical); descuelgue legal y convencional de trabajadores con un nivel salarial medio-



.....
César Arese

Post doctorado en “El trabajo en el contexto de los Derechos Humanos: Derecho, Economía, Historia”, Centro de Estudio Avanzados de la Universidad Nacional de Córdoba Doctor en Derecho y Ciencias Sociales por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina (2007).

superior que pueden pactar bilateralmente sus condiciones de trabajo; pérdida de naturaleza salarial de varios pagos actuales y flexibilización o facilitación del despido con causa y por mutuo acuerdo.

La nueva ley laboral del país vecino también creó la figura del trabajo intermitente que permite establecer períodos de actividad y de suspensión de servicios en horas, días o meses; negociación individual de la jornada de trabajo de 12 horas por 36 horas de descanso; banco de horas que evita el pago de complementos salariales; aplicación del concepto de jornada de tiempo efectivo eliminándose ventajas vigentes actualmente; fraccionamiento de las vacaciones por acuerdo individual; reglamentación del teletrabajo y el trabajo autónomo y, sin agotar la enumeración, recortes a las facultades judiciales de intervención e interpretación de la ley laboral y, por las dudas, se habilita la imposición de costas a los trabajadores.

En resumidas cuentas, es una reforma peyorativa para los derechos de los trabajadores y destinada a flexibilizar las condiciones de trabajo, reducir costos y disminuir el poder sindical que, casualmente, sostenía a la destituida presidenta Dilma Russef e impulsa la candidatura de Lula Da Silva a su reelección.

En Argentina se habla de reducir el sector informal o trabajadores en negro; disminuir la incidencia de los costos como aportes por riegos de trabajo y la re-discusión de convenios colectivos para alcanzar objetivos de productividad los costos laborales. Pero hasta ahora. Habrá que ver el impacto completo del ejemplo brasileño y ya se habla de la necesidad de igualar para abajo las condiciones legales. Claro, el mercado lo exige.

Hugo Sinheimer, uno de los redactores de la primera constitución social europea, la de Weimar, Alemania, de 1919, resumió lo esencial del Derecho del Trabajo que estaba

naciendo, en su condición de regulador del trabajo dependiente con dos impactos esenciales. Actuar sobre las relaciones de poder y la confrontación de intereses y costos. Es claro, el Derecho del Trabajo posee el rol de equilibrador de poder; lo resta al más fuerte para fortalecer al más débil. Se asume además como un derecho que significa costos, como todo reconocimiento de nuevos derechos. Sin regulaciones estatales o pactadas o reducidas y debilitadas, el productor de los trabajadores será más barato pero las condiciones de trabajo y de vida; habrá menor acceso al consumo, la educación, la vivienda y la salud. Es decir, menor participación en la condición igualitaria y solidaria de un estado social de derecho.

Pues bien, no hay dudas de que no se discute la desaparición de ese Derecho del Trabajo, pero en el fondo se están pensando redistribuir poderes entre trabajadores y sus sindicatos con el de los empresarios y re-balancear los costos de producción, es decir, re-balancear la riqueza, en realidad. El gobierno nacional ha tomado partido por un sector y ha disparado a discreción contra jueces y abogados laboristas. El poder sindical no ha sido alcanzado aun por las primeras salvas de ablande. Seguramente esa será una dura batalla. Una más en la historia del Derecho del Trabajo.