

Precarización por lugar de trabajo: la propuesta empresarial de regulación de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo en Brasil.

Felipe Gomes da Silva Vasconcellos¹

Introducción.

La “reforma laboral”², en lo que se refiere específicamente al Proyecto de Ley n.º 6.787, de 2016, que “*modifica el Decreto-Ley n.º 5.452, de 1º de mayo de 1943 – Consolidación de las Leyes del Trabajo, y la Ley n.º 6.019, de 3 de enero de 1974, para disponer sobre elecciones de representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo y sobre el trabajo temporal, y da otras providencias*”, se inicia con acto del Poder Ejecutivo, presentado el 23 de diciembre de 2016, con sólo nueve páginas versando sobre los siguientes temas: multas administrativas, trabajo a tiempo parcial, representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo, negociado sobre el legislado, recuento de plazos de procedimiento y trabajo temporal.

Se proponía modificar, incluir o suprimir 19 artículos, siendo 8 de ellos de la Ley n.º 6.019/1974, sobre el trabajo temporal, y 11 artículos de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT). Con la exposición de motivos del Ministro de Trabajo y Seguridad

¹ Abogado de entidades sindicales, Máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de São Paulo (USP), miembro de la Red eurolatinoamericana de análisis del trabajo y sindicalismo.

² Comprendemos por "reforma laboral" un amplio conjunto de medidas que, a diferencia de buscar mejorar las relaciones de trabajo, representan un verdadero retroceso desde el punto de vista de los derechos sociales. Entre las medidas que componen lo que llamamos "reforma laboral" están, ejemplificativamente: la Ley n. 13.429, de 2017, que precariza el ya precario trabajo temporal y posibilita la tercerización irrestricta en todas las actividades de la empresa, sean ellas principales o accesorias; el PLS 432/2013, que restringe el concepto de trabajo análogo a la esclavitud; y el PLS 218/2016, que trata específicamente del trabajo intermitente. También se insertan en ese contexto los recortes expresivos de fondos que sufrió la Justicia del Trabajo en el año 2016, que llegaron al 30% de los gastos de costeo y el 90% en la verba de inversiones. Por último, también consideramos parte de la "reforma laboral" decisiones judiciales con efecto vinculante promovidas por el Supremo Tribunal Federal, que caminan también en el sentido de la precarización, ejemplificativamente: el negociado sobre el legislado, cuando hay cláusula compensatoria (RE 590.415), la irresponsabilidad de la Administración Pública en casos de tercerización (RE 760931), los descuentos de los días parados en caso de huelga de servidor público (RE 693.456), la declaración de constitucionalidad de la jornada de 12 horas de trabajo por 36 horas de descanso para bomberos civiles (ADI 4842) y la reducción del período prescriptivo del FGTS, de treinta a cinco años (ARE 709.212). Cf. SOUTO MAYOR, Jorge Luiz. Pauta trabalhista no STF: o futuro do Direito do Trabalho em risco. 13 de septiembre de 2016. Disponible en: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/pauta-trabalhista-no-stf-o-futuro-do-direito-do-trabalho-em-risco>. Acceso en: 10/07/2017. Se aclaró que, después de la publicación del artículo mencionado, hubo la aprobación por el STF del descuento de los días parados en caso de huelga de servidor (RE 693.456) y el juicio de la “irresponsabilidad” de la Administración Pública en casos de tercerización (RE 760.931).

Social, el Sr. Ronaldo Nogueira³, la propuesta pretende "valorizar" la negociación colectiva, combatir la informalidad, reglamentar el artículo 11, de la Constitución de la República Federativa del Brasil de 1988 (CRFB/88), para promover el entendimiento directo de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo y los empleadores y, actualizar la Ley del Trabajo Temporal (Ley nº 6019/74)⁴.

En menos de tres meses (en caso de desconsiderar el período de recesión del Congreso), más precisamente el 12 de abril de 2017, el Relator de la Comisión Especial de la Reforma Laboral en la Cámara de Diputados, el Sr. Rogério Marinho (PSDB-RN), acogiendo cientos de Enmiendas, presentó un dictamen favorable al proyecto de reforma enviado por el Ejecutivo, ahora con 140 (ciento cuarenta) páginas, y propuestas de alterar, incluir o suprimir 115 (ciento quince) artículos, siendo 106 (ciento y seis) de ellos de la CLT. Se trata del sustitutivo aprobado por la Cámara de Diputados, Proyecto de Ley nº 6.787-B, de 2016.

De seis temas específicos, el proyecto pasó a tratar de más de veinte temas⁵, con incidencia en todos los ámbitos de discusión del Derecho del Trabajo: individual, colectivo, procesal, administrativo e incluso, en términos de su teoría general. En términos concretos, el sustitutivo presentado por la Cámara de Diputados (Proyecto de Ley nº 6.787-B) presenta una nueva reglamentación de las relaciones de trabajo, mucho más flexible y con supresión de derechos vigentes, representando uno de los más graves retrocesos desde el punto de vista social de la historia del Derecho del Trabajo en Brasil.

³ Nueva denominación conferida al entonces Ministerio de Trabajo y Empleo, tras la extinción del Ministerio de Seguridad Social, con el golpe de 2016.

⁴ CÁMARA DE LOS DIPUTADOS. Proyecto de Ley nº 6.787 / 2016. Todo el contenido. Disponible en: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acceso en: 04/07/2017.

⁵ Por ejemplo, crea la figura del trabajador hipersuficiente, con restricción de derechos y, del trabajador autónomo económicamente dependiente, con exclusión de derechos; restringe la responsabilidad del ex socio y del grupo económico; crea o precariza modalidades contractuales, como el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial y el contrato intermitente; cambia el concepto y la incidencia de los fondos salariales; precariza normas de salud y seguridad del trabajo, con posibilidad de que gestantes y lactantes trabajen en local insalubre y con exclusión de las normas de duración del trabajo del rol de normas de salud y seguridad; dificulta la isonomía en la relación de empleo; restringe la responsabilidad civil en el derecho laboral; suprime el derecho a las horas *in itinere*; permite un acuerdo individual para la institución de "banca de horas", con compensación en hasta seis meses; permite un acuerdo individual para la institución de jornada de 12 horas de trabajo por 36 horas de descanso, con posibilidad de supresión del intervalo para la comida y el descanso; flexibiliza el derecho a la concesión de las vacaciones; aumenta el poder directivo, material y procesalmente; reduce el poder de los sindicatos, con exclusión de la obligatoriedad de asistencia sindical en diversas hipótesis; negociado sobre el legislado; el fin de la ultratividad de las normas colectivas y, al mismo tiempo, límite legal de dos años para su vigencia; restricción del acceso a la justicia y restricción de la actuación de la Justicia del Trabajo.

Aprobada en la Cámara de Diputados, la propuesta siguió al Senado Federal y fue recibida como Proyecto de Ley de la Cámara n.º 38, de 2017, que “*modifica la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), aprobada por el Decreto-Ley n.º 5.452, del 1º de mayo de 1943, y las Leyes n.º 6.019, de 3 de enero de 1974, 8.036, de 11 de mayo de 1990, y 8.212, de 24 de julio de 1991, a fin de adecuar la legislación a las nuevas relaciones de trabajo*”. Aprobada en la Comisión de Asuntos Económicos (CAE), rechazada en la Comisión de Asuntos Sociales (CAS) y aprobada, por último, en la Comisión de Constitución y Justicia (CCJ) del Senado Federal, la propuesta sigue al Pleno, que debe votar el día 11 de julio de 2017, a lo que todo indica, los términos de la redacción final ya consignada por la Cámara de Diputados.

Específicamente sobre el tema de los representantes en los lugares de trabajo (RLT), cabe resaltar que el proyecto ya trataba del tema desde su concepción, por el Ejecutivo. Es posible afirmar, así, que la temática representa uno de los puntos centrales de la llamada "reforma laboral". Sin embargo, la proposición en sí no es una novedad, siendo incluso una antigua reivindicación de un importante sector de la clase obrera y de sus organizaciones, que la vislumbran como una forma de fortalecimiento de las organizaciones sindicales en el ámbito de su actuación. Sin embargo, como se verá, no es de lo que se trata cuando se discute la presente reglamentación.

1. Representación por lugar de trabajo: aspectos conceptuales.

En el artículo sobre la representación en los lugares de trabajo (RLT) y los modelos europeos y latinoamericanos, Beneyto y Orsatti (2016) afirman, a partir de una descripción hecha por Arrigo y Casale (2010), que la RLT puede definirse como “participación de los trabajadores en las decisiones dentro de las empresas”, o directamente ‘participación de los trabajadores’” (Beneyto y Orsatti, 2016, p.3). Esta, según describen, “debe ser entendida siempre a nivel de la empresa” (Beneyto y Orsatti, 2016, p.3). Se trata, según los autores, de participación indirecta de los trabajadores y que puede expresar diversos niveles de intervención en los lugares de trabajo: desde participaciones más fuertes y activas, como la cogestión, hasta las participaciones más débiles y pasivas, con la participación de los trabajadores a través de meros órganos de información y consulta (Beneyto y Orsatti, 2016, p.4).

De hecho, “participación de los trabajadores” es “categoría amplia y compleja”, que comprende, según el estudio de Arrigo y Casale (2010, p.3), técnicas y conceptos por medio de los cuales los representantes de trabajadores pueden “influir ciertas decisiones tomadas por las empresas que los emplean”, así como “órganos y procedimientos que están dirigidos a “modificar o mejorar su relación y sus condiciones de empleo y, en muchos casos, también sus condiciones socio-económicas en la sociedad” (Arrigo y Casale, 2010, p.3).

La forma y el contenido que se le atribuye al representante de los trabajadores en el lugar de trabajo, o a los órganos de representación en el ámbito de la empresa, por lo tanto, es lo que definirá la posibilidad de que la RLT fortalezca o no las organizaciones sindicales o la propia actuación de los trabajadores en general, para contribuir a la mejora de las condiciones de vida y trabajo de la clase trabajadora.

La representación de los trabajadores, en general, es objeto de protección internacional, de conformidad con el Convenio n.º 135, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), vigente en Brasil desde 18 de mayo de 1991 y que dispone en su artículo 1º: “Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor”.

En cuanto a los términos del convenio, Beneyto y Orsatti (2016, p.3) afirman que el instrumento internacional considera a los representantes como aquellas personas “reconocidas como tales por la ley o la práctica nacionales y ubica dos modalidades: representantes propiamente sindicales y representantes surgidos por la vía electiva, incluyendo representantes no sindicalizados, al tiempo que cuida que esta segunda forma no vaya en desmedro de la presencia sindical en la empresa”. La perspectiva, según el autor, es que se garantice “protección contra todo acto que perjudique a los representantes en cuanto a la eventualidad de despidos y su actividad como tal, incluyendo facilidades apropiadas para su desempeño, tiempo libre para la formación y la asistencia a eventos, el ingreso a todos los locales, el reparto de publicaciones, y el acceso a los representantes de los empleadores”.

Como se observa, lo que se discute con la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo es la democratización de las relaciones de trabajo y, en última instancia, la mitigación del poder del empleador, como consecuencia directa de una nueva comprensión del derecho de uso y disfrute de la propiedad privada, que subyace a la idea de un Estado y Derecho sociales. La representación en los lugares de trabajo, por lo tanto, se inserta en ese contexto.

2. Representación por lugar de trabajo en Brasil.

En Brasil, la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo tiene previsión constitucional, en los términos de su artículo 11, que dispone: “En las empresas de más de doscientos empleados, se garantiza la elección de un representante de éstos con la finalidad exclusiva de promoverles el entendimiento directo con los empleadores”. Sin embargo, dicho dispositivo nunca ha sido regulado, de forma que los órganos de representación en los lugares de trabajo, cuando existen, se constituyen por medio de negociación colectiva o por la acción directa de los propios trabajadores⁶.

Históricamente, las comisiones de fábrica (órganos de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo) tuvieron un rol importante, aunque no reguladas o permitidas, después de efectuado en golpe militar del 31 de marzo de 1964, que destituyó, prendió y asesinó a varios dirigentes sindicales y ha intervenido en cientos de organizaciones. La constitución de las comisiones de fábrica a la época posibilitó una respuesta a esa intervención y represión a las organizaciones sindicales, siendo de vital relevancia para las huelgas históricas de Contagem y Osasco en 1968. Adelante, también cumplieron relevante rol en el período de ascenso obrero al final de los años 1970, especialmente en la categoría de los metalúrgicos⁷.

Actualmente, el más cercano de un organismo reglamentado de representación de trabajadores en el lugar de trabajo se da por medio de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA), órgano paritario instituido por la Ordenanza n.º 3.214, de 1978,

⁶ Las más conocidas y reguladas Comisiones de Fábricas actualmente se sitúan en el ámbito de actuación del Sindicato de los Metalúrgicos del ABC; Se suma a las Comisiones de Fábrica reconocidas, los Comités Sindicales de Empresa, previstos en el Estatuto del mencionado sindicato y que constituye un órgano de representación en el lugar de trabajo orientado a los trabajadores sindicalizados.

⁷ Cf. sobre las comisiones de fábrica en la época: NUEVAES, Henrique T; FARIA, Maurício S. As comissões de fábrica no Brasil diante do Golpe de 1964. 11 de junio de 2014. Disponible en: <http://www.workerscontrol.net/pt-pt/authors/comissoes-de-fabrica-no-brasil-diante-do-golpe-de-1964>. Acceso en: 10/07/2017.

con el objetivo de prevenir “accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, de modo que sea compatible permanentemente el trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud del trabajador”. El organismo no tiene carácter sindical, aunque los representantes electos por los trabajadores gozan de garantías contra dispensa arbitraria o sin justa causa, con el fin de asegurar el ejercicio de las actividades de representación.

Más allá de organismos de preservación y promoción de la salud y seguridad en el trabajo, no existe, salvo las comisiones instituidas por negociación colectiva, organismos de representación en los lugares de trabajo formalmente regulados. Sin embargo, algunos intentos de regulación se efectuaron, entre los cuales se destaca el Proyecto de Ley de Relaciones Sindicales, presentado por el Ejecutivo en 2004, el cual será analizado a continuación.

3. Representación por lugar de trabajo en el Proyecto de Ley de Relaciones Sindicales de 2004.

El Proyecto de Ley de Relaciones Sindicales, presentado en 2004 por el Ejecutivo, fue el resultado de un amplio proceso de diálogo social, concebido a partir del Foro Nacional del Trabajo (FNT)⁸, que pretendía alterar diversos aspectos de la organización sindical en Brasil. Además de las polémicas que se hicieron presentes en lo referente a la reforma sindical presentada⁹, específicamente en lo que se refiere a la representación en los lugares de trabajo, la materia fue tratada en nueve capítulos y treinta y tres artículos¹⁰.

Cabe destacar algunos aspectos importantes de dicha reforma, para que se identifique con más claridad lo que está detrás de la actual propuesta legislativa. En primer lugar, el proyecto en cuestión definió claramente la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo como órgano de naturaleza sindical, sin perjuicio de su autonomía. Es decir, aunque tenga personalidad sindical, no se exigía la afiliación

⁸ "El Foro Nacional del Trabajo (FNT) fue creado por el Decreto n. 4.796, de 30 de julio de 2003, con el fin de coordinar la negociación entre los representantes de los trabajadores, empleadores y Gobierno Federal sobre la reforma sindical y laboral en Brasil" (ALMEIDA, 2007). Es importante resaltar que dicho Foro se constituyó como un órgano paritario y tripartito, con apoyo institucional de la Organización Internacional del Trabajo y duró cerca de dieciséis meses.

⁹ ⁹ Cf. VIANA, Márcio Túlio. A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso. Rev. *TST*, Brasília, vol. 70, n° 2, jul/dez 2004.

¹⁰ El entero contenido del Proyecto de Ley de Relaciones Sindicales de 2004 está disponible en: http://www.sinal.org.br/download/proj_lei_quebra_dir_trab_100205.pdf. Acceso en: 10/07/2017.

al sindicato para poder ser representante de los trabajadores. Además, a partir de la Propuesta de Enmienda a la Constitución n° 369/2005, que alteraría el artículo 11 de la CRFB/88, la representación de los trabajadores pasaría a constituirse en establecimientos con 30 (treinta) o más trabajadores y, en los establecimientos con menos de 30 (treinta) trabajadores, aún sería posible la constitución del organismo de representación por medio de "contrato colectivo".

Otro aspecto importante del proyecto es la exclusión de los ocupantes de los cargos de gestión de los organismos de representación en los lugares de trabajo. Según el artículo 70, los "ocupantes de cargos de gestión no podrán votar ni ser votados para la representación de los trabajadores" y, en su párrafo único, que el "representante promovido a cargo de gestión perderá inmediatamente su mandato". Se trata de un mecanismo fundamental para evitar la intervención patronal en el seno de las organizaciones de representación, ya que los ocupantes de cargos de gestión representan la propia figura patronal en el interior de los lugares de trabajo.

La organización de la elección se centró en el sindicato de la categoría, o los sindicatos de la categoría, de forma conjunta, si más de uno. El mandato establecido fue de 3 (tres) años, con garantía de empleo contra dispensa arbitraria o sin justa causa hasta un año después del final del mandato. También hubo previsión de destitución de los representantes por parte de los propios trabajadores, por medio de deliberación de asamblea convocada especialmente para ese fin por el sindicato, o por lo menos 1/3 (un tercio) de los trabajadores de la empresa. Se garantizó, además, el derecho de información y de reunión y restó previsto como conducta antisindical la violación de las garantías destinadas a la protección de los representantes.

En ese contexto, la propuesta permitió a los órganos de representación en el lugar de trabajo la conducción directa de negociación colectiva en la empresa, resguardándose el poder del sindicato para abrir la negociación para sí en el plazo de 5 (cinco) días. Se ha previsto la posibilidad de que los trabajadores requieran a la representación el intento de conciliación con el empleador, siendo que su término, labrado y firmado por el trabajador, empleador, miembro del sindicato y, representación, se constituirá título ejecutivo extrajudicial, con eficacia liberadora restringida a los títulos y períodos expresamente discriminados.

A pesar de algunas excepciones con respecto a la posibilidad de conciliación de conflicto individual de trabajo en el ámbito de la representación, conforme a lo previsto

en el Proyecto, es evidente que, en términos generales, al menos en lo que se refiere al objeto de la RLT, dicha propuesta representó un avance desde el punto de vista de la democracia en las relaciones de trabajo, ya que mitiga el poder del empleador en favor del poder de los trabajadores en los lugares de trabajo, posibilitando una perspectiva de mejora de las condiciones de trabajo de la clase trabajadora.

4. Precarización por lugar de trabajo: la antidemocrática propuesta de "Reforma Laboral" de 2017.

Como se mencionó, el Proyecto de Ley nº 6.787, de 2016, fue presentado por el Ejecutivo el 23 de diciembre de 2016, con sólo nueve páginas y seis temas y, en menos de tres meses, si desconsideramos el período de recesión del Congreso, más precisamente el 12 de abril de 2017, fue aprobado el parecer presentado por la Cámara con ciento cuarenta páginas, versando sobre más de veinte temas. De 19 (diecinueve) artículos que serían alterados inicialmente, se pasó a 115 (ciento quince) artículos, siendo 106 (ciento y seis) de ellos de la CLT.

La falta de diálogo social y la ausencia de discusión democrática en el contexto de la propuesta en cuestión es también consecuencia de la forma en que el nuevo gobierno de Michel Temer se alzó al poder en 2016, es decir, por medio de un golpe institucional que se ha traducido, en términos jurídicos, en la figura del *impeachment* por supuesto crimen de responsabilidad¹¹.

En lo que se refiere específicamente a la temática en cuestión, el proyecto pretende insertar los artículos 510-A a 510-D¹², en la Consolidación de las Leyes del Trabajo. Por

¹¹ Además de la discusión técnica sobre el crimen de responsabilidad, el desarrollo del proceso histórico permitió revelar la intencionalidad de sectores de la casta política y empresarial en, por un lado, "estancar la sangría" de las investigaciones de la Policía Federal y, por el otro, y más importante, pasar las propuestas de austeridad y deconstrucción de los derechos sociales en el contexto de un "programa" ultraneoliberal que pretende, en primera y última instancia, garantizar el beneficio del capital financiero internacional. Por el otro lado, la acomodación, en cierto sentido, de la principal Central Sindical de trabajadores -la Central Única de los Trabajadores (CUT) - a los diversos mandatos presidenciales del Partido de los Trabajadores (PT), inviabilizó una respuesta rápida al desmonte de la estructura de protección social Constituida con el pacto de 1988. Con eso, llegamos al escenario actual, en que será votado el más grave retroceso a los derechos sociales de la historia del derecho del trabajo en Brasil y, al parecer, no hay en el horizonte capacidad organizativa y movilización capaz de bloquear la aprobación de dicho proyecto. Sin embargo, es importante destacar que la movilización de las Centrales, entre las cuales la CUT, fue también responsable de una histórica huelga general el 28 de abril de 2017, que contó con la participación de cerca de 35 millones de trabajadores y paralizó decenas de trabajadores, en prácticamente todos los Estados de la Federación.

¹² CAMARA DE LOS DIPUTADOS. Redacción Final Proyecto de Ley nº 6.787-B, de 2016. Disponible en:

lo que se refiere a las atribuciones de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo, el proyecto básicamente repite los mismos objetivos ya consignados a la RLT por el Proyecto de Ley de Relaciones Sindicales de 2004, tales como "representar a los trabajadores ante la administración", "mejorar la relación entre la empresa y sus trabajadores sobre la base de los principios de buena fe y respeto mutuo", "promover el diálogo y el entendimiento en el ambiente de trabajo con el fin de prevenir conflictos", "buscar soluciones a los conflictos derivados de la relación laboral, de manera rápida y eficaz, para la aplicación efectiva de las normas legales y contractuales", "asegurar un trato justo e imparcial a los empleados, impidiendo cualquier forma de discriminación por motivos de sexo, edad, religión, opinión política o actuación sindical", "encaminar reivindicaciones específicas de los empleados en su ámbito de representación", "acompañar el cumplimiento de las leyes laborales, de seguridad social y de las convenciones colectivas y acuerdos colectivos de trabajo" (artículo 510-B, incisos I a VII). Sin embargo, aquí hubo la exclusión de la posibilidad de que los organismos de representación puedan "mediar y conciliar conflictos individuales del trabajo", como preveía el antiguo proyecto de 2004.

En cualquier caso, hay que resaltar que los poderes de mediación, conciliación, reivindicación y representación se expresan de forma general por las demás atribuciones ya mencionadas en el artículo 510-B. Desde el punto de vista del poder de las organizaciones en los lugares de trabajo, las atribuciones definidas amplían considerablemente dichos poderes. La cuestión, sin embargo, está en preguntarse si esa ampliación de los poderes servirá de hecho para favorecer a las organizaciones sindicales o proporcionar medios de que los trabajadores en general garanticen mejores condiciones de vida y trabajo, o si, por el contrario, servirá para precarizar las relaciones colectivas de trabajo, aumentando, por esa vía, el poder directivo del empleador.

La respuesta nos es dada por la propia lectura de los dispositivos en comento. En efecto, el sindicato está expresamente excluido de la organización de las elecciones de los representantes, de modo que la "comisión electoral, integrada por cinco empleados, no candidatos", organizará y acompañará el proceso electoral, siendo "vedada la interferencia de la empresa y del sindicato de la categoría" (Artículo 510-C, párrafo 1º).

Además, el mandato de los representantes disminuye, si tomamos en consideración el Proyecto de 2004, de tres a un año, con prohibición de reelección. En efecto, dispone la "reforma" que el "mandato de los miembros de la comisión de representantes de los empleados será de un año" (artículo 510-D, *caput*), y que el "miembro que haya ejercido la función de representante de los empleados en la comisión no podrá ser candidato en los dos períodos subsiguientes" (artículo 510-D, párrafo 1).

La protección a los representantes de los trabajadores también es mitigada; mientras que en el Proyecto de 2004 la dispensa arbitraria o sin justa causa era vedada, salvo en caso de falta grave, la actual propuesta abre la posibilidad de dispensa motivada de los representantes de los trabajadores, aunque sin justa causa, o sea, cuando haya motivación económica, financiera, técnica o disciplinaria, en los siguientes términos: "Desde el registro de la candidatura hasta un año después del final del mandato, el miembro de la comisión de representantes de los empleados no podrá sufrir despedida arbitraria, entendiéndose como tal la que no se funda en motivo disciplinario, técnico, económico o financiero" (artículo 510-D, párrafo 3)¹³. Por último, no hay ninguna mención al derecho de información y reunión y no hay exclusión de los gestores, que podrán, por lo tanto, participar en las elecciones en los lugares de trabajo.

Aún, el proyecto apenas regula la representación en empresas con más de doscientos empleados, al contrario, por lo tanto, del Proyecto de 2004, que posibilitaba la constitución de organismos de representación en establecimientos con 30 o más trabajadores.

La exclusión del sindicato de participar o fiscalizar las elecciones, la mitigación de la garantía en el empleo de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo, la posibilidad de que los propios gestores sean parte de los organismos representativos y la ausencia de garantías en cuanto al derecho de información y reunión son, en conjunto, aspectos que evidencian una propuesta exclusivamente empresarial de RLT, que no considera, en ninguna dimensión, los niveles internacionales de libertad sindical (Convenio n° 98, de la OIT), de protección de los representantes de los

¹³ Es necesario resaltar que esa modalidad de protección, es decir, prohibición de dispensa arbitraria o sin justa causa, con obligatoriedad de motivar la dispensa, por motivo disciplinario, técnico, económico o financiero, representa el estándar internacional establecido actualmente por la Convención n° 158, de la OIT, con respecto a todos los trabajadores, independientemente del ejercicio de representación. La Convención fue ratificada por Brasil el 05/01/1995 y denunciada el 20/11/1996, y no se hace vigente actualmente. En el Supremo Tribunal Federal la ADI 1625, que cuestiona la constitucionalidad de la denuncia, sigue, pasados más de 20 años, pendiente de juicio.

trabajadores (Convenio n. 135 de la OIT y la Recomendación n° 143), y que va en contra de la perspectiva constitucional brasileña de mejora progresiva de la condición social de la trabajadora y del trabajador, según lo expresado en el artículo 7º, *caput*, de la CRFB/88.

En términos generales, la propuesta va en contra de todo el proyecto instaurado con la Constitución de 1988, que estableció como fundamento de la República la "dignidad de la persona humana" (artículo 1º, III, CRFB/88), como objetivos fundamentales, "construir una sociedad libre, justa y solidaria", y "erradicar la pobreza y la marginación y reducir las desigualdades sociales y regionales", y que estableció, aún, que el orden social y económico debe obedecer a los siguientes primado y objetivos, respectivamente: "el orden social tiene como base el primado del trabajo, y como objetivo el bienestar y la justicia social" (artículo 193, CRFB/88) y "el orden económico, fundado en la valorización del trabajo humano y en la libre iniciativa, tiene por fin asegurar a todos existencia digna, conforme a los dictados de la justicia social (...)" (artículo 170, *caput*, CRFB/88).

Se trata, como evidenciado, de una ruptura completa con los niveles de protección social establecidos en la Constitución de 1988. De hecho, la propuesta presentada por el gobierno es, tanto en la forma como en el contenido, precaria y, no atiende a las perspectivas internacionales y nacionales de protección de los trabajadores.

Conclusión.

La "reforma laboral", de conjunto, lejos de atender a los cambios del mercado de trabajo, "modernizar" las relaciones de trabajo, o generar empleos, representa lo último en términos de legislación laboral. En primer lugar, cabe destacar que no hay relación entre flexibilización de derechos laborales y aumento en la generación de empleos, por el contrario, la precarización de las relaciones de trabajo permite una mayor rotación en el trabajo y, potencialmente, un aumento del desempleo. Por otra parte, informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo demuestra que no hay ninguna relación consistente entre legislación protectora de los trabajadores y desempleo (ILO, 2015). Es una falacia, por lo tanto, afirmar que ese proyecto podría disminuir considerablemente el desempleo.

Por el otro lado, tampoco procede la alegación de que el proyecto se adecua a los cambios del mercado o representa una modernización. La perspectiva internacional,

conforme a los estándares establecidos, es asegurar que el desarrollo económico esté vinculado al desarrollo social y no el contrario; se postula por la eficacia y exigibilidad plena de los derechos sociales, de forma que ya no se los interpreten como normas programáticas¹⁴. En este contexto, los organismos internacionales y los Estados, son importantes vectores para la garantía de esos derechos. Sin embargo, los postulados teóricos y las medidas concretas presentadas por la propuesta legislativa se remontan al liberalismo del siglo XIX, con un aumento demasiado de la libertad contractual en detrimento de la perspectiva de construcción de un Estado y Derechos sociales. No hay nada moderno, por lo tanto, en la "reforma" presentada.

En concreto en lo que se refiere a la representación en los lugares de trabajo, la propuesta podría precarizar aún más las relaciones de trabajo. De hecho, a diferencia de las normativas internacionales sobre el tema y las propuestas ya discutidas en organismos tripartitos en Brasil, especialmente en el Foro Nacional del Trabajo (FNT), la propuesta en cuestión pretende mitigar aún más el poder de los trabajadores en los lugares de trabajo; en efecto, no hay garantía efectiva en el empleo a los representantes, las organizaciones sindicales están expresamente excluidas de la participación o fiscalización de las elecciones y, no se garantiza el derecho de información y reunión; por el otro lado, se atribuye a los representantes poderes de mediación, conciliación y reivindicación. El problema reside en el hecho de que, disminuir el poder de las organizaciones sindicales y, al mismo tiempo, crear un poder dentro de los lugares de trabajo en un contexto de fuerte poder directivo del empleador, implica, invariablemente, en precarización y no representación de los trabajadores por lugar de trabajo. No hay otro nombre, por lo tanto, para la figura creada por este gobierno, sino precarización por lugar de trabajo. La resistencia, en ese sentido, sea teórica o práctica, es medida que se impone para hacer valer los primados del Derecho del Trabajo y garantizar la viabilidad de la organización y actuación de la clase obrera.

Referencias bibliográficas.

¹⁴ En cuanto al Protocolo Facultativo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 2008, que permite el examen de quejas individuales, interestatales y encuestas para el recuento de violaciones al PIDESC.

ALMEIDA, Gelsom Rozentino de. O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical. Rev. *katálysis* vol.10 no.1 Florianópolis Jan./June 2007. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802007000100007.

ARRIGO, Gianni; CASALE, Giuseppe. Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores. Organización Internacional del Trabajo (OIT). - Ginebra: OIT, 2010. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_145914.pdf.

BENEYTO, P. J e ORSATTI, A. Representación en el lugar de trabajo: modelos europeos y latinoamericanos. Sevilla, enero, 2016. Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/11.BI.BeneytoOrsatti.pdf>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/lang--en/index.htm>.

NOVAES, Henrique T.; FARIA, Maurício S. As comissões de fábrica no Brasil diante do Golpe de 1964. 11 de junho de 2014. Disponible en: <http://www.workerscontrol.net/pt-pt/authors/comissoes-de-fabrica-no-brasil-diante-do-golpe-de-1964>.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Pauta trabalhista no STF: o futuro do Direito do Trabalho em risco. 13 de setembro de 2016. Disponible en: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/pauta-trabalhista-no-stf-o-futuro-do-direito-do-trabalho-em-risco>.

VIANA, Márcio Túlio. A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso. Rev. *TST*, Brasília, vol. 70, n.º 2, jul/dez 2004. Disponible en: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/3824/005_viana.pdf?sequence=5&isAllowed=y.