Publicado en www.relats.org

ACERCA DE LA REFORMA LABORAL EN BRASIL Y SUS POSIBLES Y/O IMPOSIBLES IMPLICANCIAS EN ARGENTINA.

Rubén Famá, abogado

Ciudad de Buenos Aires, julio de 2017

La reciente sanción legislativa en Brasil de la última reforma a la Consolidación de las Leyes del Trabajo de 1943 (CLT), la que a su vez ha venido siendo objeto a través de décadas de sucesivas reformas peyorativas de sus originarios enunciados protectorios, ha levantado polvareda en el ámbito regional y en especial en nuestro país.

Apresurados análisis sugieren la posibilidad de impulsar una reforma de similares connotaciones en nuestro derecho laboral, sin reparar en las elocuentes asimetrías existentes no sólo en el plano estrictamente normativo sino también respecto a la distinta conformación histórica, política y cultural de sus respectivas instituciones. En efecto; la legislación laboral brasileña ha venido sufriendo durante los últimos cincuenta años, más precisamente desde 1964, incisivas reformas peyorativas que fueron afectando su sentido protectorio, hecho que debiera considerarse a efectos de establecer un punto de comparación razonable y que hasta el momento se ha omitido no sólo en las crónicas periodísticas, sino también en el amplio abanico de reconocidos expertos en la materia.

La Constitución de 1934, fruto de una Asamblea Nacional Constituyente, dio inicio al proceso de constitucionalización de los derechos sociales en Brasil. Fue un notable impulso para la época signado por el liderazgo de Getulio Vargas primero y Joa Goulart después, como insignes referentes del nacionalismo popular brasilero.

Allí se incluyó por primera vez, el "Orden Económico y Social" como uno de los títulos de la Constitución. Lo integraban los artículos 120 al 124 que disponían sobre: sindicatos; prohibición de diferencia de salario para un mismo trabajo, por motivo de edad, sexo, nacionalidad o estado civil; salario mínimo; jornada de trabajo de 8 horas; prohibición de trabajar a los menores de 14 años; de trabajo nocturno a los menores de 16 años, y en industrias insalubres, a menores de 18 años y a las mujeres; descanso semanal y licencia anual remunerados; indemnización para el trabajador despedido sin justa causa; asistencia médica y sanitaria, previsión social y licencia por maternidad; reglamentación del ejercicio de todas las profesiones; reconocimiento de las convenciones colectivas de trabajo; prohibición de distinción entre trabajo manual e intelectual; organización de la Justicia del Trabajo, con composición paritaria, para dirimir cuestiones entre trabajadores y empleadores, sin integrar el Poder Judicial y sin el Ministerio del

Trabajo (con la reforma de 1946 la Justicia del Trabajo pasa a formar parte del Poder Judicial); y equiparación de los profesionales liberales a los efectos de garantías y beneficios de la legislación social.

Sin embargo y como se apuntaba más arriba, la legislación laboral del Brasil –al compás del turbulento y zigzagueante proceso constitucional que en sucesivas reformas desde 1824 se extendió hasta 1988- sufrió a través de décadas un proceso de transfiguración de su normativa laboral sustancial y procedimental que aún continúa. En el plano del derecho colectivo del trabajo la reforma constitucional de 1934 reconocía como fuente del derecho del trabajo al convenio colectivo, ratificado por la reforma de 1937 como contrato colectivo de trabajo, como así también lo dispuso la Consolidación de Leyes del Trabajo de 1943.

Aún así la negociación colectiva nunca logró establecerse en gran escala como mecanismo de autocomposición del conflicto, explicándose de allí la existencia del "dissídio" [1] colectivo y la "súmula" [2], es decir de la sentencia normativa como fuente material del derecho laboral. En esta situación única, el juez recibe el conflicto no resuelto por las partes de la negociaciónn y efectivamente construye la regla de conducta o aplica aquellas prefabricadas en juicios de igual naturaleza. De este modo, las pocas conquistas de los sindicatos se dieron –por lo menos hasta finales de la década del setenta- mediante la acción de abogados en los tribunales laborales, lo cual significaba efectivamente la delegación del poder sindical, así como una falta total de participación de las bases. Recién a principios de los años ochenta el aumento de la organización sindical en el nivel local nutrió una tendencia creciente hacia la negociación colectiva, tanto en la fábrica como en el sector, alejando a los tribunales laborales de la solución de las disputas.

El nuevo texto constitucional sancionado en 1967 bajo la férula de la dictadura militar inaugurada en 1964, introduce la dualidad entre el "Acuerdo" y la "Convención" colectiva de trabajo. Sin embargo, la Constitución de 1988 no sólo repitió sino que enfatizó estas expresiones de la negociación colectiva de trabajo. Además de reconocer la capacidad de las partes de ajustar las condiciones de vigencia de la relación jurídica, el texto constitucional de 1988 confirió a la autonomía privada colectiva, a través de estos instrumentos, el poder de modelar derechos sociales fundamentales, los flexibilizó y los adaptó a sus necesidades particulares. A propósito, es importante no olvidar que la Constitución de 1988 prevé la posibilidad de flexibilización de las más importantes condiciones de trabajo: salario y jornada. (art. 7, incisos VI, XIII y XIV).

---

[1] "Dissídio", del latín; discordia, desacuerdo. El sistema positivo brasileño instituye un mecanismo para la hipótesis de fracaso de la negociación colectiva de trabajo. Tradicionalmente, ese mecanismo de solución del conflicto colectivo de trabajo ha sido la Justicia del Trabajo. Constitución Federal de 1988, art. 114: "Compete a la Justicia del Trabajo conciliar y juzgar los "dissídios" individuales y colectivos entre trabajadores y empleadores".

[2] "Súmula", del latín; sumario o resumen. Se utiliza en derecho como una condensación de varias decisiones de una Corte que adoptan la misma interpretación sobre un mismo tema. En el derecho brasilero "Súmula", es la jurisprudencia reiteratoria del Superior Tribunal Federal (STF) que se convierte en un acuerdo vinculante para que todos los demás tribunales y jueces, así como las administraciones públicas, directas e indirectas, tendrán que seguir. En la práctica, adquiere fuerza de ley, crea un vínculo legal, con efectos "erga omnes".

El modelo brasileño de relaciones colectivas de trabajo es simétrico. Sus reglas se aplican en forma uniforme a empleadores y trabajadores en el campo de la sindicalización y de la organización sindical. En el año 2013 existían en Brasil 15.000 organizaciones sindicales, de las cuales 10.000 son de trabajadores y 5.000 de patronales (en Argentina se encuentran registrados en la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo más de 1600 sindicatos con personería gremial y una cantidad similar como simplemente inscriptos, todos de trabajadores). El surgimiento de las organizaciones sindicales en Brasil ha venido ascendiendo en las últimas décadas, lo que no implica necesariamente un aumento de la sindicalización entre los trabajadores, la que en el año 2014 era del 17 %, frente a aproximadamente el 40 % de Argentina, la más alta de la región y una de las más altas del mundo.

La CLT de 1943 pretendía que los sindicatos fuesen órganos de colaboración con el gobierno para la promoción de la paz social. Se establecía el monopolio de la representación para los sindicatos reconocidos por el Estado en cada categoría ocupacional. Otorgaba al Ministerio del Trabajo amplios poderes sobre la elaboración de los estatutos internos, la dirección y las finanzas sindicales, con el derecho de deponer a dirigentes, vetar planillas en las elecciones de los sindicatos, intervenir en éstos para sustituir los cuadros obreros por otros del gobierno. Se impuso un régimen de financiamiento de los sindicatos a través del establecimiento de un aporte obligatorio del equivalente a un día de salario al año deducido de la remuneración de cada trabajador estuviese afiliado o no afiliado al sindicato, y distribuido de acuerdo a criterios determinados por el gobierno, sobre todo para uso en programas de protección social.

En nuestro país un modelo simétrico en la relaciones colectivas de trabajo se intentó implementar a través de la sanción del Decreto 2669/43 del 20 de julio de 1943, siendo una de las primeras medidas implementadas por el gobierno revolucionario de facto establecido a partir del 4 de junio de ese mismo año. El mismo tuvo corta vigencia, no llegándose a implementar en la práctica. El por entonces General Perón en un discurso del 10 de octubre de 1945 explicaba los motivos: *"Cuando llegué a la Secretaría de Trabajo, el primer pedido que recibí de los obreros fue la derogación de un decreto del año 1943 en el que se establecía para las asociaciones gremiales un régimen de tipo totalitario. El primer decreto que firmé en esta secretaría fue la derogación de ese reglamento".*

La Consolidación de las Leyes del Trabajo de 1943 (Decreto 5452) establece que los sindicatos pueden constituirse por categorías económicas (empleadores) o por profesiones específicas (trabajadores en relación de dependencia y profesionales autónomos) a tenor de un cuadro de actividades y profesiones fijado por regla general, pudiendo a su vez ser subdividas por el Ministerio de Trabajo.

Como asociaciones sindicales de grado superior admite las Federaciones y las Confederaciones. Las primeras pueden organizarse con al menos cinco sindicatos de la misma actividad o profesión, también similiares o conexas y pueden constituirse por Estados, pudiendo el Ministerio de Trabajo autorizar la constitución de Federaciones interestatales o nacionales entre dos o más estados.

Las confederaciones pueden organizarse con un mínimo de tres federaciones, tanto las de trabajadores como las de empleadores y las de profesiones liberales.

Sólo tiene carácter de sindicato a los efectos de su reconocimiento las asociaciones que se constituyen para los fines de estudio, defensa y coordinación de los intereses económicos y profesionales del sector de que se trate y con registro en las Delegaciones del Ministerio de Trabajo. El sindicato único sólo se admite en un mismo ámbito territorial representativo de la categoría profesional o económica, o profesión liberal, exigiéndose a efectos de su representatividad un tercio de las empresas, ya sean individuales o sociedades, para el caso de los empleadores, y los trabajadores dependientes, autónomos y profesiones liberales un tercio de los que integran la misma categoría o profesión liberal.

El Ministerio de Trabajo es el que otorga el reconocimiento de las Federaciones, mientras que las Confederaciones sólo pueden ser reconocidas por el Presidente de la República a través de la sanción de un decreto.

Está expresamente prohibido en el texto constitucional de 1988 la creación de más de una organización sindical de cualquier grado, representativa de una categoría profesional o económica con la misma base territorial, siendo que la misma no puede ser inferior al área de un municipio.

Sin embargo el texto constitucional de 1988 también dispuso: "La ley no podrá exigir autorización del Estado para fundar sindicatos, se reserva el registro al órgano competente, están vedadas al Poder Público la interferencia y la intervención en la organización sindical". (Art. 8 inciso I).

Esta simple manda constitucional hizo crujir el orden normativo fijado en la Consolidación de Leyes del Trabajo que impuso el registro del sindicato en la Comisión de Organización Sindical del Ministerio de Trabajo, cuya función es la de velar por la integridad del principio de la unicidad sindical, disponiendo en consecuencia un completo mapa sindical sustentado en un detallado cuadro de actividades y profesiones. De no existir más de un sindicato de igual categoría, en la misma base territorial, y una vez satisfechas las formalidades, compete al Ministro de Trabajo su reconocimiento, otorgándole, finalmente, la carta sindical.

Eliminada con el mandato constitucional de 1988 toda potestad estatal de reconocimiento y registro de las entidades sindicales y no existiendo el plan de organización sindical, el resguardo de la unicidad sindical permanece inviable o por lo menos dificultosa. Si el Estado no dispone más de mecanismos de control sobre la geografía sindical, la posibilidad de superposición de entidades sindicales, por tanto, de controversias sobre la representación de ambas, es casi inevitable.

La CLT, de acuerdo a la modificación sancionada en 1967 ya referida, divide a la negociación colectiva en dos órdenes; distingue entre "Convenios Colectivos de Trabajo" y "Acuerdos Colectivos de Trabajo", ya sea por actividad o profesión en el primer caso (categorías económicas o profesionales), o bien, por empresa o grupo de empresas en el segundo. Los sindicatos representativos de categorías económicas o profesionales tienen facultad para celebrar "Convenios colectivos" de trabajo aplicables al ámbito de sus respectivas representaciones. En tanto que, aquellos sindicatos representativos de categorías profesionales pueden concertar "Acuerdos colectivos" de trabajo con una o más empresas, que tendrán vigencia en el ámbito de la empresa o grupo de empresas acordantes. Es decir; la negociación

colectiva descentralizada por empresa está vigente normativamente en Brasil desde 1967, y en el plano de los hechos desde muchos antes.

Por su parte, el derecho colectivo del trabajo argentino en su actual configuración comienza a estructurarse en sus rasgos definitorios hacia finales del año 1943 en los marcos del proceso político iniciado el 4 de junio de ese mismo año. En efecto; hasta esos momentos predominaba la escasa importancia política e institucional del sindicalismo, el incumplimiento generalizado de una mínima legislación laboral y la simpatía pro-patronal con represiones puntuales.

El año 1944 encontraría a los trabajadores argentinos organizados y "mirando a los ojos" de sus empleadores. La experiencia política de los trabajadores congregados en sus organizaciones naturales durante el período iniciado en 1943 coadyuvó a la generación de una legislación que favorecieron al trabajador y sus organizaciones, con un fuerte y determinante intervencionismo estatal.

Ha sido un período prolífico y dinámico en la materia, que se proyecta al siglo XXI, signado por la disputa de intereses desatada ante la irrupción política de la clase trabajadora en el acontecer político nacional, provincial y local, que dejaron sus huellas en el sistema jurídico.

Revirtiendo la tendencia de la lentitud con que se desarrollaba la legislación laboral, como así también la deficiente o limitada acción administrativa frente a las tensiones sociales planteadas, dio lugar a que en el corto período comprendido entre la revolución de 1943 y el regreso al orden constitucional en 1946 se dictara un caudal inédito de decretos-leyes, los cuales, si desde el punto de vista formal se presentaron como legislación de emergencia, sustancialmente fueron el origen de instituciones y regímenes legales que trascendieron hasta incorporarse, varios de ellos de modo definitivo, al cuerpo normativo vigente del derecho del trabajo argentino. [3]

En Argentina el "hecho sindical" ingresa como huésped conflictivo al ámbito jurídico nacional a través de la sanción del Decreto 23.852/45 del 2 de octubre de 1945 reglamentando el funcionamiento de las asociaciones sindicales de trabajadores. Fue en los marcos del proceso político inaugurado con la revolución del 4 de junio de 1943. Los motivos políticos de su sanción expresados en sus considerandos son más que elocuentes: *"Que la organización profesional, protegida y robustecida mediante la existencia de disposiciones legales adecuadas, facilitará la defensa de la clase trabajadora estableciendo un equilibrio de fuerzas que no podrá mantener el trabajador aislado…Que asimismo, es necesario proteger, mediante normas legales adecuadas, los derechos de los trabajadores a organizarse y a formar parte de una asociación creada en mira a la defensa de los intereses profesionales, evitando y reprimiendo todo acto de los empleadores tendiente a impedir o dificultar el libre ejercicio de esos derechos"*.

Esta norma dictada el 2 de octubre de 1945 y ratificada en 1946 por la ley 12921, se encarnó en la sociedad y fijó pautas de comportamiento en la población y en la conciencia popular que al día de hoy perduran incluso en su potenciación.

---

[3] "Reseña Crítica del derecho colectivo del trabajo argentino, Derecho sindical y negociación colectiva". Libros de Fundación Patagonia Tercer Milenio, Rubén Humberto Famá, junio de 2014, página 16.

Por su parte la ley 23.551 de asociaciones sindicales sancionada el 23 de marzo de 1988 (heredera legítima del Decreto 23.852/45) las define como aquellas que tienen por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores, tanto respecto a las condiciones de trabajo como a las que se relacionen con su calidad de vida. Se trata de trabajadores dependientes, no comprende a los trabajadores autónomos, ni a los empleadores, las organizaciones que agrupan a éstos no se denominan sindicatos y tampoco se rigen por esta ley de asociaciones sindicales.

En nuestro país, los tipos de asociaciones sindicales se definen en tres niveles: por actividad, oficio o empresa, no existiendo el criterio de territorialidad como en Brasil. Las primeras son las que agrupan trabajadores de una misma actividad o actividades afines, las segundas las que nuclean a los que tienen el mismo oficio, profesión o categoría, aún en distintas actividades y las terceras a los sindicatos por empresa. El Estado a través de un procedimiento administrativo reconoce la personería gremial a la asociación sindical más representativa del sector, oficio o empresa. En el caso de estos últimos, sólo se le otorga la personería gremial cuando no haya en la zona de actuación y en la actividad una asociación sindical de primer grado, aunque este principio cede en el ámbito estatal.

Las Federaciones son asociaciones sindicales de segundo grado, afilian a los sindicatos. Las Confederaciones, son de tercer grado y se constituyen asociando a las federaciones y a los sindicatos de primer grado no federados.

En Argentina la ley 14.250 sancionada en 1953 establece como convenciones colectivas de trabajo a aquellos acuerdos que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, con el fin de establecer las condiciones de trabajo del sector que lo suscribe y deben ser homologadas por el Ministerio de Trabajo.

La personería gremial es reconocida a la asociación sindical de trabajadores que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, para lo cual deberá cumplir el requisito de encontrarse inscripta en el registro con una actuación no menor a seis meses y con más del 20 % de afiliados de los trabajadores que intente representar; siendo que el carácter de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio del trabajadores que intente representar.

La asociación sindical con personería gremial tiene derechos que le son propios, entre otros, la intervención en la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga. Respecto a la representación del sector patronal, la ley prevé su integración con empleadores de la rama respectiva, facultando al Ministerio de Trabajo a considerar suficientemente representativo al grupo de empleadores que intervenga en la negociación.

Las convenciones colectivas de trabajo homologadas por el Ministerio de Trabajo, tienen validez "erga omnes", es decir, rigen para todos los trabajadores de la actividad, de la categoría, empresa, etc., ya sea que estén afiliados o no a la asociación sindical signataria y dentro de la zona a que el mismo convenio refiera, en tanto que, respecto a los empleadores, a todos aquellos comprendidos en su ámbito de representación.

El Ministerio de Trabajo para proceder a la homologación debe ejercer el control de legalidad y de oportunidad, el primero se refiere a verificar que el convenio no contenga cláusulas violatorias del orden público laboral, en tanto que el segundo, indica que debe tenerse en cuenta que no sea afectado el orden público o el interés general.

Se advierte diferentes tendencias de intervención estatal con solamente analizar los elementos que integran el concepto de convenciones colectivas de trabajo en cada uno de los dos países; en Argentina el sindicato que lo celebra debe poseer personería gremial, aquel que tiene personería jurídica solamente no está habilitado para su concertación, asimismo, el requisito de la homologación no existe en Brasil.

Con referencia a la primera asimetría (exigencia de personería gremial en Argentina), es sólo aparente, ya que en Brasil no tiene esta denominación pero para otorgar entidad de sindicato, en cualquiera de sus grados, se exige la representatividad de un tercio de las empresas (individuales o sociedades), y a los trabajadores dependientes, autónomos o profesiones liberales, la afiliación de un tercio de los que integran la misma categoría o profesión liberal. Ello le otorga los derechos inherentes a la función gremial. Todo ello sin perjuicio de lo señalado respecto a la reforma constitucional de 1988 la que en principio determinó una muralla infranqueable entre Estado y Sindicatos, absteniéndose el primero de todo tipo de regulación, hecho que en principio hace presumir como algo dificultoso el control de unicidad sindical en la representación de los trabajadores.

Con respecto a la ausencia del requisito de la homologación de los convenios colectivos en Brasil, hay que destacar sin embargo que su aplicación estuvo condicionada desde sus orígenes fuertemente por una regulación estatal procedimental. De este modo, cuando resultan violatorios de disposiciones legales, son los interesados los que tienen la facultad de recurrir, solicitando su nulidad. Mientras que se dispone la nulidad de pleno derecho de las cláusulas de los Convenio y Acuerdos colectivos que, ya sea en forma directa o indirecta, contraíen prohibiciones de política económico- financiera del Gobierno, concernientes al salario. Por su parte, se establece que está vedada la estipulación de cláusulas de reajuste o corrección salarial vinculada al índice de precios y que cualquier aumento del salario en función de la productividad debe responder a indicadores objetivos.

Tal distinción entre Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo no se prevé en la normativa Argentina, pero sí Convenios Colectivos de Trabajo con diferente nivel de descentralización y por ende con distinto ámbito de aplicación previendo su articulación cuando coexisten simultaneamente; así, convenios por actividad, por rama de actividad, por oficio, intersectoriales, marco y por empresa.

En Brasil los trabajadores de una o más empresas pueden celebrar Acuerdos Colectivos de Trabajo para regir en el ámbito de las respectivas empresas, siguiendo un procedimiento estrictamente pautado. Deberán comunicar por escrito su decisión al sindicato de la categoría profesional correspondiente el cual tiene un plazo de ocho días para asumir directamente la negociación, debiendo las empresas observar igual procedimiento con respecto al sindicato de su categoría económica, vale decir, dar participación al sindicato empresario respectivo.

Transcurrido el plazo sin que el sindicato haya asumido la representación, los interesados pueden dar conocimiento de este hecho a la Federación a la que el sindicato está afiliado, y, a falta de esta entidad, a la Confederación respectiva, a los efectos de que en el mismo plazo asuma en forma directa la negociación. Una vez que se agotó dicho plazo, pueden los interesados proseguir directamente con la negociación colectiva, hecho que a todo evento podría derivar en un acuerdo pluriindividual de trabajo.

Como se advierte, los sujetos de la negociación colectiva en Brasil difieren significativamente en relación a nuestro país, ya que en Argentina los trabajadores no son sujetos colectivos, pero si puede serlo un empleador individual. En Argentina el sujeto de la negociación colectiva es el sindicato en representación de los trabajadores de la actividad, oficio, profesión o empresa.

En Brasil las federaciones y, a falta de ellas, las confederaciones representativas de categorías económicas (empleadores) o profesionales (trabajadores) pueden celebrar convenios colectivos de trabajo para regular las relaciones laborales de las categorías respectivas cuando no existieren los sindicatos de primer grado, es este un requisito que se exige a las asociaciones de grado superior para intervenir en la negociación colectiva.

En Argentina la negociación en cualquiera de sus niveles es potestad de la asociación sindical con personería gremial de grado superior, pudiendo ésta delegar sus facultades en las unidades descentralizadas de su ámbito. Es decir que los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, pudiendo determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

En el atomizado escenario de representación imperante en Brasil, es raro que los trabajadores de una empresa estén representados por un único sindicato. La regla es que las empresas tengan en sus cuadros conductores, operarios, ascensoristas, abogados, computistas, ingenieros, administrativos, etc., los que tienen representación legalmente diferenciada, cualquiera sea la actividad preponderante de la empresa. Esto dificulta el afianzamiento de posiciones del lado del trabajador, tanto más dispares cuanto mayor sea el número de sindicatos y categorías.

Respecto a la representación sindical de base en la empresa en nuestro país, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será de un representante a razón de 10 a 50 trabajadores, de dos a razón de 51 a 100 trabajadores y de un representante más cada 100 trabajadores en los casos de establecimientos de 101 trabajadores en adelante. (Art. 45, Ley 23551).

En Brasil, la cuestión fue zanjada en el artíuclo 11 de la Constitución Federal de 1988, el que establece que en las empresas con más de doscientos empleados está asegurada la elección de un representante de éstos con la exclusiva finalidad de promover un entendimiento directo con los empleadores. Mientras que en la legislación argentina –y en la proporción antes definida- los delegados de personal ejercerán en los lugares de trabajo la representación de los trabajadores ante el

empleador, la autoridad administrativa del trabajo e incluso ante la entidad sindical; y a su vez de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador, omitiéndose toda otra finalidad más no sea la representación de los intereses de los trabajadores en el marco del vínculo laboral.

Es sobre este escenario normativo de por sí disímil y su respectivo sustrato social, histórico y político que debe considerarse para su adecuada valoración en Argentina la mentada reforma laboral brasilera.

El Proyecto aprobado modifica cerca de 200 artículos de la CLT de 1943, además de revisar puntos específicos de otras leyes y revocar "súmulas" del Tribunal Supremo que contenían interpretaciones favorables a los trabajadores. Se trata de la más amplia modificación realizada en la CLT. [4]

Las "súmulas" revocadas son la 90 (horas "in itinere" contabilizadas en la jornada), 437 (intervalo interjornada de al menos una hora), 444 (jornada 12x36 admitida solamente por medio de acuerdo colectivo) y 372 (incorporación al salario de gratificación, después de 10 años de pago).

En síntesis, la reforma laboral instituye un marco regulatorio para las relaciones de trabajo altamente favorable a los intereses de las empresas:

- Posibilita la prevalencia de lo negociado sobre lo legislado en relación a la definición, entre otros, de los siguientes temas:

• Límite diario de la jornada, observado el límite semanal de 44 horas.

• Forma de registro de la jornada.

• Regulación del teletrabajo, del régimen de supervivencia (permanencia del empleado a disposición del empleador fuera del horario y lugar habitual de trabajo, para que en cualquier momento sea convocado) y del trabajo intermitente, en el que se alternen períodos de prestación de servicios y de inactividad -horas, días o meses - independientemente del tipo de actividad del empleado y del empleador.

- Establece la prevalencia de los acuerdos (documentos celebrados entre un sindicato de una categoría y una o más empresas) sobre las convenciones colectivas de trabajo (celebradas entre sindicatos de trabajadores y sindicatos patronales), aunque las condiciones de trabajo de los acuerdos sean inferiores a las definidas En las convenciones. Hasta ahora, eso no estaba permitido.

- Permite que trabajadores con salarios más elevados (por encima de 11 mil reales, es decir aproximadamente 3.500 dólares), establezcan directamente con los empleados las condiciones de su contrato de trabajo, sin necesidad de formalización en acuerdo colectivo.

- Posibilita la cotización de banco de horas mediante acuerdo individual.

[4] https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/reformaTrabalhistaSintese.pdf

- Extingue la ultratividad de los instrumentos normativos de trabajo no admitiéndose estipulación alguna respecto a la duración de una convención colectiva o acuerdo colectivo superior a dos años.

- Permite la rescisión de contrato de trabajo de común acuerdo, con el pago de la mitad de la multa y del aviso previo, sin derecho a seguro de desempleo.

- Establece el término individual de aprobación de la gestión anual y plena del pago de todos los fondos salariales y laborales. Una vez firmado ese término, habrá gran dificultad para el trabajador realizar futuras reclamaciones laborales.

- Restringe la actuación de la Justicia del Trabajo, ya limitada por la Enmienda Constitucional 45 (común acuerdo para la instauración de los dissidios colectivos), incluso en relación al contenido de las súmulas, jurisprudencias y orientaciones jurisprudenciales del TST.

- Dificulta el acceso a la Justicia del Trabajo, entre otros motivos, por estipular cobro de pericias hasta para los trabajadores de bajos ingresos. En general, restringe bastante el acceso gratuito a la Justicia del Trabajo.

- Restringe la intervención de la Justicia del Trabajo en los resultados de las negociaciones colectivas, por la observación del "principio de la intervención mínima en la autonomía de la voluntad colectiva".

- Amplía las posibilidades de reconocimiento oficial (homologación) de acuerdos extrajudiciales entre empresa y empleado por la Justicia del Trabajo.

- Establece el arbitraje como forma preferencial de solución de conflictos entre la empresa y profesionales de nivel superior con ingreso superior a dos veces el techo del Régimen General de la Previsión Social.

- Limita el concepto de grupo económico y desresponsabiliza a empresas pertenecientes a los mismos propietarios en relación a las deudas laborales de una de ellas, si no se comprueba el control de una empresa sobre otra.

- Impone multa al "litigante de mala fe", lo que puede perjudicar el recurso a la justicia.

- Impone las costas judiciales al trabajador que falte a la audiencia, pero concede más garantías al empleador si falta.

- Crea el concepto genérico de daño extrapatrimonial para abarcar situaciones diversas que involucra, por ejemplo, el daño moral resultante de acoso. El concepto también podrá contemplar, a partir de un entendimiento más amplio, la penalización de acciones individuales o colectivas de los trabajadores que ocasionen daños a la marca, reputación o imagen de las empresas. Establece valores diferenciados para las indemnizaciones por daños fuera de balance causados al trabajador conforme a su remuneración.

- Crea el contrato intermitente, por el cual el trabajador será remunerado solamente por las horas que efectivamente trabajó, aunque haya permanecido a disposición por más tiempo.

- Posibilita que trabajadoras gestantes y lactantes puedan trabajar en áreas insalubres, siempre que sean autorizadas por certificado médico.

- Posibilita el parcelamiento de las vacaciones en tres períodos, siendo uno de ellos no inferior a dos semanas consecutivas.

- Extingue la sentencia normativa del Tribunal Superior del Trabajo sobre las horas in itinere como parte de la jornada efectiva del trabajador que utiliza el transporte propio de la empresa y se localiza en un lugar de difícil acceso.

- Posibilita la reducción del intervalo intrajornada para un mínimo de media hora, para quien trabaja ocho horas diarias o 15 minutos, para quien trabaja seis horas diarias.

- Posibilita la extensión de la jornada diaria más allá de 10 horas diarias (ocho normales y dos extras) "por necesidad imperiosa", observado el límite semanal de 44 horas, sin necesidad de comunicación al Ministerio del Trabajo.

- Permite al empleador la alteración unilateral de cargo de escalafón superior, revirtiéndolo al cargo anterior, sin que haya necesidad de incorporación de gratificaciones y adicionales al salario del cargo anterior, independientemente del período de desempeño en el cargo superior.

- Amplía los rubros no integrantes del salario al establecer que los premios, asignaciones y dietas de viajes (incluso superiores al 50% de la remuneración) no componen la remuneración, aunque sean habituales.

- Impone restricciones a la efectividad de la regla que prevé "salarios iguales para funciones iguales" dentro de la misma empresa

- Extingue el intervalo obligatorio de 15 minutos que precede a la prórroga de la jornada de trabajo.

- Libera la tercerización de forma irrestricta.

- En general, reduce las garantías institucionales (del Estado y del sindicato) en las relaciones de trabajo y refuerza la negociación individual directa entre empresa y trabajadores. Además, estimula la fragmentación de la negociación colectiva, al favorecer las negociaciones por empresa.

- Establece la representación en el lugar de trabajo independiente del sindicato, incluso por medio de una comisión de trabajadores en la empresa, lo que puede significar el embrión del sindicato por empresa. Como el rol de atribuciones de la comisión es prácticamente igual al del sindicato, puede haber superposición de atribuciones e incluso conflicto entre comisión y sindicato en relación al ámbito de actuación de cada uno. En la práctica, la comisión extingue el monopolio de la representación de los trabajadores por el sindicato, previsto en la CLT y en la Constitución Federal de 1988.

- Determina que cualquier tipo de contribución sindical sólo podrá ser descontado de los trabajadores mediante expresa autorización previa, que deberá ser comunicada a la empresa.

- Extingue la obligatoriedad de la homologación de la rescisión en el sindicato para los contratos con más de un año de duración. La homologación podrá efectuarse por la comisión o el representante de los empleados. [5]

En apretada síntesis, está en curso en Brasil literalmente un verdadero desmonte de la legislación laboral y sindical, que de consolidarse llevará la protección social del trabajo a los estándares normativos de la era pre-varguista, que en clave de estos tiempos podría definirse como condiciones "chinas" de trabajo.

En esta perspectiva y desde un plano ya estrictamente político, cabe fijar la mirada en la configuración histórica del movimiento sindical en ambos países y su incidencia en la regulación de las relaciones laborales a través de la incursión política de sus diversas expresiones.

Al respecto puede establecerse que tanto en Brasil como en Argentina los derechos adquiridos por los trabajadores en la década del 40 del siglo pasado no fueron el resultado exclusivo de prolongadas luchas contra un poder de clase adverso entronizado en el Estado, sino más bien como consecuencia de un proceso de democratización por vía estatal, motorizado por la ruptura en la elite, de modo tal que cabe afirmar que es la intervención de orden externo a la autonomía de clase la que provee la cohesión que los mismos trabajadores no estuvieron en condiciones de generar a través de su propia experiencia de trabajo.

La experiencia política de los trabajadores argentinos en la década del cuarenta del siglo pasado si bien puede ser considerada una variante de este tipo de intervención externa, existen fuertes contrastes que comportan diferencias muy significativas en cuanto a los alcances de esa intervención política. La protección estatal entre 1944 y 1945 en Argentina, al contrario de la experiencia brasileña, contribuyó activamente a la constitución de un expandido sindicalismo de masas nacional. La unidad forjada no permaneció enteramente dependiente de la acción del agente político externo que la hizo posible; al contrario del sindicalismo brasileño patrocinado por Getulio Vargas y Joa Goulart, que enmarañado en la discontinuidad de su peso social y político lo tornó una fuerza social manipulable que varió entre su desenvolvimiento, atrofia y renovación relativa. El sindicalismo de masas argentino una vez organizado, movilizó a la masa trabajadora cuyo poderío estaba en su fuerte articulación como clase entornando un auténtico proyecto de liberación nacional, cumpliendo un papel decisivo en la consolidación del régimen nacionalista popular peronista, pero incluso sobreviviéndolo luego de su caída en 1955, evidenciando hasta el día de hoy asombrosos síntomas de resiliencia de su estructura organizativa, aunque errabundo en la definición de un rumbo político.

En Brasil el sindicalismo del periodo anterior a 1964 se caracterizó por el trueque entre la dirección sindical y el Estado, el apoyo y movilización obrera por beneficios para los afiliados y a menudo para los propios dirigentes. La capacidad de éstos para negociar el apoyo político estuvo facilitada, en cierto grado, por la

---

5 http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016

estructura obligatoria de los sindicatos; el impuesto sindical proporcionaba un amortiguador financiero para los dirigentes a pesar de que no hubiese una activa afiliación. Todo esfuerzo por organizar sindicatos fuera de la estructura oficial, además de ilegal, era probable que fracasara, como lo comprobó el Partido Comunista cuando quiso crear sindicatos paralelos en 1947-1951, ya que era imposible competir con los recursos financieros y sociales de las organizaciones obreras oficiales.

El régimen militar impuesto en 1964, si bien no anuló por completo el sistema partidario de representación política, acarreó un cambio profundo en la relación entre el movimiento obrero y el Estado. Resueltos a purgar toda influencia populista y de izquierda, tanto del Estado como de la sociedad, el régimen de facto actuó para asegurar la desmovilización del movimiento obrero y excluirlo de la vida política. La legislación laboral vigente proporcionaba el instrumento para sometter a los sindicatos a su estrecho control, y se aplicó con el máximo rigor. No obstante, el nuevo régimen fue más allá y legisló nuevos mecanismos que redujeron los espacios en que el movimiento obrero había podido ejercer cierto poder de negociación antes de 1964.

Se abolieron las organizaciones centrales como la CGT. De 1964 a 1970 el Ministerio de Trabajo llevó a cabo más de 500 intervenciones a organizaciones sindicales, destituyendo a los dirigentes elegidos y designando sustitutos. Tras haber purgado los sindicatos, el nuevo régimen les confirió una mayor responsabilidad sobre los programas sociales, obligando a los cuadros sindicales dedicar más tiempo a tareas administrativas.

Simultáneamente, una política de reducción salarial, así como el fin de los derechos de antigüedad (la estabilidad decenal) por medio de la institución el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio – FTGS (fondo de reserva formado por una contribución patronal del 8 % de la remuneración mensual abonada al trabajador con el fin de garantizar en una cuenta individual el valor indemnizatorio del tiempo de servicio ante la contingencia de la ruptura del vínculo laboral), causó grandes dificultades a los trabajadores. El FGTS facilitaba los despidos arbitrarios, lo cual produjo altas tasas de rotación de personal en algunos sectores, y simplificó el cese de activistas de los sindicatos.

Es recién a finales de la década del setenta del siglo pasado que el movimiento sindical brasilero cobra nuevos bríos con el surgimiento de una nueva dirigencia combativa; los "auténticos", en oposición a los "pelegos"[6] reivindicando como principales exigencias la democratización, una política de desarrollo económico con énfasis en la elevación del nivel de vida de la población, la autonomía sindical, el derecho de huelga, la negociación colectiva, el derecho a la representación sindical en la empresa, así como la libertad para afiliarse a las organizaciones obreras internacionales. Destacado aporte a este nuevo movimiento sindical representó el rol de los sindicatos metalúrgicos de la franja ABC de San Pablo (San

[6] Piel o paño que suaviza el contacto de la montura a caballo, se convirtió en sinónimo de traidor a los trabajadores, aliado del gobierno y los patrones.

Andrés, San Bernardo y San Caetano)[7], en especial durante los acontecimientos del plan de lucha conocido como "La campaña de recuperación del salario" de 1977, así como la oleada sin precedentes de huelgas de 1978 y 1979.

Obtener concesiones directamente de los patrones exigía, además del derecho de huelga, una relación muy diferente entre la dirección sindical y las bases, en la que éstas estuviesen organizadas para sostener una actividad local continua, en el centro de trabajo, en vez de sólo movilizarse ocasionalmente para la acción de masas, como en el periodo anterior a 1964. Esta posibilidad implicaba un profundo cambio de enfoque para el movimiento obrero brasileño que, por lo mismo, no surgió de golpe sino paulatinamente, con la combinación de diversos elementos que evolucionaron de manera simultánea. [8]

El "nuevo sindicalismo" alcanza su punto máximo de organización con la fundación de la Central Unica de Trabajadores (CUT) en 1983, siendo hasta hoy la mayor central sindical brasilera. Pero a pesar de sus críticas a la estructura sindical oficial, la CUT nunca rompió completamente con ella y siempre actuó dentro de los sindicatos existentes para lograr su transformación. Como rasgo característico de la especificidad del proceso histórico brasilero, cabe poner de relieve que la constitución de la herramienta netamente política de este nuevo sindicalismo, en su confluencia con otras expresiones de la sociedad civil aconteció de forma previa, en el año 1980 con la fundación del Partido de los Trabajadores (PT).

Por su parte, en Argentina la conformación de un sindicalismo de masas a partir de los acontecimiento de aquel mítico octubre de 1945 no estuvo exento de fuertes tensiones sociales y políticas incluso en el marco del gobierno peronista.

Entre 1946 y 1955 se registraron en Capital Federal 491 conflictos gremiales (con picos en 1946 de 142 conflictos, y en 1948 de 103), involucrando a más de 1.400.000 trabajadores (con más de 300.000 en 1946, más de 540.000 en 1947 y casi 280.000 en 1948), representativo de más de 13.000.000 de jornadas perdidas. Estos indicadores no reflejan los paros generales. Pese a su limitación respecto a la jurisdicción abarcada, pone de manifiesto las tendencias existentes. [9]

Al poco tiempo de la entrada en vigencia de la ley 14250 de convenciones colectivas de trabajo; otra manifestación elocuente fue sin dudas el Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social realizado entre los días 21 y 31 de marzo de 1955, organizado por la CGT y la CGE, el que tuvo por fines declarados mejorar la productividad y elevar el nivel de vida de la población. Para ello se firmó un "Acuerdo Nacional de Productividad", se fijaron las garantías mutuas del acuerdo y las partes se comprometieron a crear el Instituto Nacional de Productividad, quedando estos propósitos sepultados en la tinta del papel.

---

[7] ABC paulista, región del gran ABC o ABCD es una región industrial formada por siete municipios de la region metropolitana de San Pablo: San André (A); San Bernardo do Campo (B); San Caetano do Dul (C); Diadema (D); Mauá, Rieberao Pires y Río Grande da Serra.

[8] "El nuevo sindicalismo en la transición de Brasil", Estudios sociológicos V: 13, 1987. Margaret E. Keck,

[9] Cuadernos de Investigación Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Estudios e Investigaciones, 1961.

Las publicaciones de las conclusiones del Congreso señalaron que el número de establecimientos industriales y mineros se incrementaron de más de 86.000 en 1947 a más de 181.000 en 1954. El número de trabajadores en el mismo lapso pasó de 1.200.000 a 1.500.000. Las empresas constructoras aumentaron más de un 400 % y sus trabajadores más de un 50 %. La CGT declara en el Congreso tener 6 millones de afiliados, y la CGE 620.000 empresarios agrupados en más de 1700 entidades de primer grado.

En la ocasión José Ber Gelbar, presidente de la CGE declaraba: *"Cuando se dirige la mirada a la posición que asumen en muchas empresas las comisiones internas sindicales, que alteran el concepto de que es misión del obrero dar un día de trabajo honesto por una paga justa, no resulta exagerado, dentro de los conceptos que hoy prevalecen, pedir que ellas contribuyan a consolidar el desenvolvimiento normal de la empresa y a la marcha de la productividad. Tampoco es aceptable que, por ningún motivo, el delegado obrero, toque un silbato y la fábrica se paralice. Otro factor negativo que nosotros no podemos silenciar es el del ausentismo, terminar con los lunes de huelga, etc".*

A su vez el Secretario General de la CGT, Eduardo Vuletich, a modo de contrapunto afirmaba:

"Hacen también a la productividad quienes honradamente se ha dado a la tarea de pregonar incesantemente por todos los ámbitos de la Patria que de nada serviría obtenerla si para ello fuera menester alterar, aunque sólo fuera en parte, la legislación de amparo que hoy tienen los trabajadores argentinos. Son oportunas y necesarias estas aclaraciones por cuanto en los últimos tiempos hemos podido escuchar frases duras contra un sector obrero, al que se le imputan bajos rendimientos o desinterés en el desempeño de la diaria labor que ejecuta. Sostenemos que ese sector ha sido y sigue siendo lo más positivo, lo más concreto y sustancial con que cuentan nuestras producciones en el campo de la economía nacional. Se habla de ausentismo. Es, indudablemente, un mal que debemos y estamos dispuestos a combatir; pero, eso sí, queremos que, cuando se comparen estadísticas actuales con las correspondientes a los años de explotación oligárquica, se sepa diferenciar el ausentismo culpable, del socialmente justo que resulta de la aplicación de las leyes obreras justicialistas: vacaciones, jornadas legales, licencias por enfermedad, casamiento, fallecimiento de familiares, pre y pos-parto, etc., y las que permiten el más holgado standard de vida que relevan de los esfuerzos inhumanos, eliminados por la justicia social de la nueva Argentina de Perón. Es muy cómodo dedicar el tiempo propio al comentario intencionado de la acción ajena. Quienes sólo esperan que los problemas derivados de las insuficiencias y las deficiencias de la producción los afrontemos y superemos únicamente nosotros, los trabajadores, que somos precisamente los que menos podemos hacer a este respecto y a quienes se nos quiere asignar la mayor y más injusta responsabilidad".

Ya en el marco de la autodenominada "Revolución Libertadora", el 16 de noviembre de 1955 a través de la sanción del Decreto 3032/55 se designa interventor de la CGT al Capitán de Navío Alberto Patrón Laplacette con facultades para nombrar delegados interventores en las distintas entidades gremiales.

En forma simultánea la dictadura sanciona el Decreto 7107/56 el cual inhabilitaba para ocupar cargos sindicales a todos aquellos que habían actuado durante el

gobierno encabezado por Perón, una medida que alcanzaba aproximadamente a 60.000 dirigentes de todo el país, marginándolos de este modo de la actividad sindical. El único denominador común era su filiación peronista, no sólo su condición de sindicalistas.

Sin embargo y al continuar vigente la ley 14.250 de convenciones colectivas de trabajo sancionada en 1953, resultó imperioso la sanción de una norma que reglamentara el funcionamiento de las asociaciones sindicales. En esta perspectiva, el 26 de mayo de 1956 la dictadura dicta el Decreto 9270/56, adoptando un texto sesgado retóricamente por el principio de la libertad sindical. Eliminó el sistema de la personería gremial, y lo sustituyó por la simple inscripción en un registro ministerial, sin otro alcance que el del cumplimiento de un deber formal. Todas las asociaciones profesionales, por el solo hecho de constituirse, gozaban de las mismas facultades, sin injerencia del Poder Ejecutivo. Cuando un sector contaba con varias asociaciones, la representación debía recaer en una comisión inter-sindical, con participación de la minoría.

En realidad, este régimen no llegó a ponerse en práctica, porque los sindicatos estuvieron intervenidos, no hubo negociación colectiva y las condiciones de trabajo fueron fijadas mediante resoluciones administrativas; pero por sobre todo su inoperancia se debió sencillamente al rechazo abrumador y unánime de la masa de trabajadores, nutrida de cuadros militantes y dirigentes que continuaron en medio de una agobiante clandestinidad y represión abiertamente sanguinaria sosteniendo el basamento de sus sindicatos en los términos "conquistados" en 1945; el sindicato único por actividad, o en su defecto por oficio o empresa, como único sujeto de clase para asumir la representación en la negociación colectiva.

Si hubo un proyecto ideal que unificó la convulsionada historia del país a partir de entonces éste fue el de disminuir la gravitación alcanzada por los trabajadores organizados a los efectos de: a) revertir la distribución del ingreso para reconstruir los beneficios de las empresas y alentar nuevas inversiones; b) acrecentar la libre disponibilidad de la fuerza de trabajo para ponerla al servicio de la racionalización de la estructura productiva y c) crear un orden político menos dependiente del sostén activo de los trabajadores. [10]

La golpe oligárquico-militar de marzo de 1976 suspende de facto sin plazo de tiempo toda actividad sindical y de negociación colectiva; siendo que recién en noviembre de 1979 –tres años y medio después- con la sanción de la regla de facto llamada "ley 22105" se pretendió establecer un marco normativo tendiente a regular la existencia y funcionamiento de los sindicatos. El terrorismo de Estado desplegado fue arrolador contra dirigentes, delegados, activistas, colaboradores, meros simpatizantes; demolición de bases económicas asentadas durante décadas; todo ello acompañado de una batería de recursos "jurídicos" de neto sesgo prohibitivo en desmedro de la familia trabajadora y sus organizaciones. Homicidios, desapariciones, cárcel, campo de concentración por medio, la militancia sindical fue sometida a una persecución encarnizada.

[10] Juan Carlos Torre, "El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976". Siglo veintiuno editores, 2004.

Un epopeya anónima, ante cada conflicto, pequeño o grande desafió al régimen. Sin espectacularidad la clase trabajadora argentina construyó una resistencia que nunca decayó, desde las huelgas de Luz y Fuerza (que costaron la desaparición de su Secretario General Oscar Smith a comienzos de 1977), de los trabajadores de Mercedes-Benz que costara la desaparición de casi la totalidad de su comisión gremial interna, pasando por el fuerte movimiento huelguista de fines del mismo año, el paro general del 27 de abril de 1979 y las movilizaciones multitudinarias de noviembre de 1981 y marzo de 1982. La conflictividad que generaron los focos de resistencia llegaron a plantear situaciones por lo menos paradójicas; como por ejemplo que el Ministerio de Trabajo hacia fines de 1979 llegara a difundir informes sobre la cantidad de trabajadores en situación de huelga, mientras se suponía que la legislación "vigente" prohibía toda medida de fuerza sindical. El andamiaje represivo del terrorismo de Estado era desfondado por la realidad.

A partir de 1983, con la inauguración de un nuevo proceso de transición democrática, el movimiento sindical argentino si bien vio menguar su cuota de participación en el sistema político, y a pesar de un continuo proceso de fragmentación, de flujos y reflujos, supo mantener su capacidad organizativa y de movilización intactas, su incidencia en la discusión de las relaciones del trabajo a través de los convenios colectivos y cierto poder de negociación en el acontecer político nacional. El sindicalismo argentino aún cuenta con el poder legítimo de articular la fuerza propia necesaria para paralizar la normal producción y distribución de bienes y servicios, es decir; de parar el país en base a un pliego de propuestas y reivindicaciones sectoriales, como claro síntoma de un malestar social mayoritario.

Hasta ahora el gobierno del Presidente Macri, con él mismo como su principal vocero, se limitó retóricamente a denostar las instituciones del derecho laboral argentino y sus instituciones. Las referencias por parte de sus cortesanos y prensa adicta a la reforma acontecida en Brasil, como una posible plataforma de impulso a una reforma en Argentina de similares características ha sido poco precisa y nula en cuanto a definiciones concretas. Es decir; no tienen proyecto de reforma que ofrecer que refute motivada y razonadamente el actual andamiaje normativo del derecho del trabajo argentino.

De hecho, quizá el mayor contraste entre ambos escenarios sea el hecho que en Brasil la reforma fue aprobada sin otro trámite que el que le imprimiera un parlamento deslegitimado a instancias de un poder ejecutivo aún más ilegítimo; mientras que por lo pronto en nuestro país la actual fuerza política de gobierno aún no ha sido capaz de dar a conocer su propuesta en sus nociones generales ni en rasgos definitorios relevantes, ni que hablar de un proyecto de ley.

A todo evento, la discusión está abierta, signada por un lado; por la resistencia que el movimiento sindical brasilero seguramente opondrá a la consolidación de tan elocuente retroceso normativo; y por otro, la presencia de un movimiento sindical argentino que aún fragmentado y sin proyecto político de referencia hoy por hoy continúa constituyendo una trinchera de difícil franqueo para semejante reforma.