

LA REFORMA LABORAL DE BRASIL EN CUESTIÓN: #REVOGAJÁ

SAYONARA GRILLO¹

NET21 NÚMERO 11, JUNIO 2022

En medio de los tiempos difíciles que enfrenta Brasil, el año 2022 trae esperanza a todos los que creemos que la función del Derecho del Trabajo debe ser proteger a la persona trabajadora, controlar los poderes económicos, reducir la desigualdad y aumentar los ingresos, fortalecer la capacidad de los sindicatos para actuar con libertad para negociar colectivamente la mejora de las condiciones de trabajo y tener un papel destacado en el ámbito público para la representación autónoma y política de la clase trabajadora.

Tras 5 años de las reformas laborales de austeridad, los movimientos profesionales, sociales y sindicales se reúnen con los académicos en una amplia campaña cívica por la derogación de la reforma laboral, plasmada en un conjunto de legislación autoritaria que azota al país desde 2016, sintetizada en las Leyes n° 13.429 y n° 13.467 de 2017, la Ley n° 13.874/2019, los Decretos n° 9.792 y n° 10.060 y tantas otras normas adoptadas en el período pandémico que reforzaron la precariedad laboral y han desfigurado la legislación laboral brasileña.

La @Revogajá² constituye un amplio frente de rearticulación de la sociedad civil que pone de manifiesto los vínculos entre la reforma laboral de 2017 y el aumento de la desigualdad y la violencia laboral y lucha por la inmediata derogación de las normas que obstaculizan un proyecto de integración social y democrática a través de la inclusión y el trabajo decente. Ante la perspectiva de la derogación de la legalidad autoritaria -que reforzó el poder despótico del empleador, degradando los derechos, dificultando el acceso de los trabajadores a una jurisdicción justa, debilitando a los sindicatos y llevándolos a una negociación colectiva desarticulada capaz de rebajar los derechos asegurados por la ley- vale la pena mapear las principales cuestiones y temas laborales que deben estar presentes en el debate en torno a la reformulación del Derecho del Trabajo brasileño en un escenario de cambio de políticas sociales y

¹ Profesora asociada de la Universidad Federal de Río de Janeiro.

² En 2022 se creó un frente nacional para la derogación de la Reforma Laboral de 2017 en Brasil, llamado campaña #REVOGAJÁ! (@revogaja en las redes sociales) que articula entidades de sindicatos, investigación, carreras de instituciones públicas y derecho laboral brasileño. Para más información <<http://abet-trabalho.org.br/seminario-de-lancamento-da-campanha-nacional-revoga-ja-pela-revogacao-da-reforma-trabalhista>> y las redes sociales de la campaña.

de derogación de las reformas de 2017 a 2022. Este es el propósito de este artículo, formulado desde una aspiración de cambio y transformación del presente.

En Brasil, las tareas son inmensas. Es necesario volver a poner en el centro de la agenda democrática la superación de las desigualdades categóricas a través del trabajo protegido, hacer frente a la persistencia de un pasado marcado por la esclavitud, reformar la legislación laboral para reducir el espacio de determinación unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empresario y la contractualización individual y reformular los derechos colectivos y sindicales.

Como perspectivas más generales, se presentan cinco ejes para un escenario post-revocación de la reforma laboral 2017/2022, a saber: (a) revertir el enfoque de la actual regulación, orientada a la reducción de costos y al fortalecimiento del poder del empleador, para permitir la estructuración de un mercado de trabajo más inclusivo, con menor rotación de vínculos, asignando mayor efectividad a los derechos existentes y garantizando la reducción de la discriminación racial y de género, con la regulación de la Constitución de 1988; (b) revisión en las normas del Derecho del Trabajo para abarcar a sujetos actualmente excluidos de sus límites o con inserción precaria, como los trabajadores temporales, tercerizados, "jornaleros" e intermitentes (c) regular los temas y problemas que surgen con las transformaciones productivas derivadas de la digitalización de la sociedad, como la protección de datos, el control algorítmico, el trabajo a distancia, para la reducción de los riesgos para la salud y la integridad personal, así como para formalizar la relación laboral de los trabajadores en las plataformas digitales, en el transporte de carga o en la entrega de mercancías; (d) reforzar los mecanismos de acción sindical (recuperación de las funciones sindicales, financiación, adopción de medidas de conflicto, etc.), restableciendo la primacía de la norma más favorable para priorizar los convenios por categorías económicas y sectores (CCT), limitando la precaria descentralización promovida por los convenios por empresa, por la limitada eficacia de las normas colectivas aplicables a las categorías diferenciadas y por el fin de la ultraactividad, (e) rescatar los mecanismos de efectividad del proceso laboral, haciéndolo más efectivo, libre, único, rescatando su particularismo y simplicidad de formas, con fortalecimiento del proceso colectivo y de la inspección del trabajo. Para superar la degradación del trabajo, volver a la Constitución.

I - Rescatar las promesas constitucionales del trabajo protegido

La recuperación de la primacía del orden constitucional, en un proceso de descomposición de las estructuras autoritarias que impregnan los espacios públicos y privados, debe pasar por la concienciación de la necesidad de cumplir con todos los mandatos normativos definidos por la Constitución. La democratización del poder privado es fundamental para empezar a disolver los mecanismos de violencia que imperan en nuestra sociabilidad, enraizados en las relaciones laborales cotidianas.

Hay una importante lista de normas constitucionales pendientes de regulación.

La protección contra el despido arbitrario o injustificado, prevista en el artículo 7, inciso I, del CRFB, que será reglamentada por ley complementaria, constituye un tema central para el Derecho del Trabajo, en la medida en que la ausencia de un deber de motivación de los despidos inmuniza al poder laboral. Es un *déficit* democrático de nuestro Derecho, basado en el amplio poder de despido del empresario, sin necesidad de justificación. Es necesario que se promulgue una ley complementaria que garantice que no se producirá la extinción de la relación laboral por tiempo indeterminado, salvo que exista una causa justificada relacionada con la capacidad y el comportamiento del trabajador o relacionada con las necesidades operativas de la empresa. Al fin y al cabo, el primer paso hacia la efectividad de los derechos y políticas antidiscriminatorias es la justificación del despido y su control.

La relación laboral debe ser una garantía contra el despido arbitrario. Luchar por la ratificación del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la terminación de la relación laboral a iniciativa del empresario, es una alternativa para el debate parlamentario sobre el controvertido asunto. Al tratarse de un tratado de derechos humanos, la ratificación por un quórum parlamentario cualificado atribuye rango constitucional a las garantías previstas en él³.

En Brasil, la legislación ordinaria prohíbe los despidos abusivos o discriminatorios (Ley 9.029)⁴. Sin embargo, la eficacia de la norma es muy limitada, ya que no es necesario motivar el despido. Es necesario avanzar para proscribir el despido arbitrario, considerando como tal el que no se basa en un criterio disciplinario, técnico, financiero o económico, y dotar al trabajador del derecho de defensa, cuando está en juego su comportamiento o rendimiento. La demanda de juridificación del procedimiento de despido, sometiendo al tamiz de los órganos imparciales el control del poder laboral y la veracidad de las alegaciones del empresario sobre motivos relacionados con la explotación empresarial debe volver a los debates públicos para recalificarlos. Al fin y al cabo, no hay forma de desarrollar políticas públicas adecuadas para una sociedad inclusiva cuando se exime de sus deberes de información y consulta a una empresa que pretende promover despidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o similares.

Una vez aseguradas las condiciones para el desarrollo civilizado de las relaciones laborales, es urgente recomponer y preservar los salarios. La Constitución de 1988 garantiza: (a) la existencia de un salario mínimo unificado a nivel nacional; (b) la preservación de su valor y su recomposición anual por ley; (c) su equivalencia

³ Los Convenios 158 y 87 de la OIT son cruciales para la reformulación del sistema brasileño y, si se aprueban por quórum cualificado del Congreso (artículo 5, párrafo 3, CRFB, redacción dada por la enmienda 45), se internalizarían e integrarían el capítulo de derechos fundamentales. Sin embargo, el Convenio 87 de la OIT está en el Congreso desde 1949.

⁴ Cf. Ley nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que prohíbe la exigencia de certificados de embarazo y esterilización, así como otras prácticas discriminatorias, a efectos de admisión o permanencia de la relación jurídica laboral, y dicta otras disposiciones.

económica con un conjunto de bienes jurídicos vitales⁵; y (d) el pago íntegro del valor del salario fijado, incluso cuando la remuneración sea variable. Todas estas son promesas constitucionales que deben hacerse efectivas. Es importante retomar la política de valorización del salario mínimo, teniendo como referencia mínima los lineamientos anteriores que aseguraban ajustes anuales para la preservación del poder adquisitivo correspondientes a la variación del índice de inflación, más porcentajes equivalentes a la tasa de crecimiento real del producto interno bruto, como incremento real y recalificar la negociación colectiva para aumentar los ingresos laborales.

Los salarios mínimos interprofesionales proporcionales a la complejidad y extensión del trabajo tienen el potencial de ayudar a aumentar la masa salarial. La autorización para que los estados fijen salarios mínimos interprofesionales, cuando no existe ninguno en los convenios y acuerdos de negociación colectiva, debería ser mejor abordada en la legislación federal⁶. El diálogo social sobre los salarios de las funciones y profesiones se verá reforzado cuando se permita a los distintos agentes sociales iniciar el proceso legislativo en sus regiones. Las leyes estatales que fijan los salarios pueden estimular la negociación colectiva y contribuir a una recomposición más cualificada de los ingresos. El aumento del salario mínimo y la ampliación del número de categorías y funciones con salarios mínimos interprofesionales regionales pueden contribuir a atenuar los graves problemas distributivos presentes en Brasil⁷.

Una reforma protectora debe ser capaz de garantizar que el salario pagado nunca sea inferior al salario mínimo mensual, incluso para aquellos que reciben una remuneración variable. La cantidad de personas empleadas por tareas, de forma intermitente o con jornadas de trabajo insuficientes para obtener ingresos capaces de asegurar su subsistencia requiere una hermenéutica que dé efectividad al punto VII del artículo 7 del CRFB. Adecuar la legislación para que el derecho existente en la Constitución se corresponda con la integralidad del salario mínimo mensual o piso salarial es una tarea relevante en nuestros tiempos. Un salario mínimo valorado y

⁵ Sin perjuicio de que la jurisdicción constitucional haya reservado a los poderes legislativo y ejecutivo la definición de la correspondencia entre el valor del salario mínimo y las prestaciones que debe proporcionar, siendo el valor fijado inmune al control por el poder judicial, el artículo 7 IV de la Constitución establece que el valor del salario debe corresponder a las necesidades básicas vitales personales y familiares con vivienda, alimentación, educación, salud, ocio, vestido, higiene, transporte y seguridad social. En julio de 2022, el valor del salario mínimo no alcanza ni para comprar una canasta básica de alimentos.

⁶ Me refiero a la necesidad de reformular el artículo 1º de la Ley Complementaria nº 103, del 14 de julio de 2000, para suprimir la iniciativa privada del Poder Ejecutivo de iniciar el proceso legislativo para el establecimiento del salario mínimo interprofesional a que se refiere el inciso V del artículo 7º de la Constitución Federal para los empleados que no tienen un salario mínimo interprofesional definido por ley federal, contrato colectivo o convención. Ley complementaria nº 103 de 14 de julio de 2000.

⁷ 75 millones de brasileños viven con medio salario mínimo o menos, según una encuesta. La encuesta fue realizada por profesionales de la Universidad Federal de Minas Gerais. Debido a esta situación de pobreza, muchas personas abandonan sus hogares en busca de donaciones de alimentos. *Jornal Hoje*. En < <https://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2022/06/15/75-milhoes-de-brasileiros-vivem-com-meio-salario-minimo-ou-menos-diz-levantamento.ghtml> > También es necesario asegurar el cómputo de los meses trabajados para la jubilación de todos, eliminando la exigencia de una base de cotización equivalente al salario mínimo, introducida en la CE 103/2019.

recompuesto debe ser un salario garantizado para todos los que trabajan en el país y no un horizonte a alcanzar por largas horas, atado a la realización de tareas o partes (salario a destajo).

Volver a la universalidad de la jornada laboral es una tarea fundamental. El reglamento debe establecer parámetros que permitan que la negociación colectiva fije reglas para la libertad del empresario en la gestión de los bancos de tiempo, prohibir los descuentos salariales por horas negativas, permitir que los trabajadores participen en la decisión sobre sus períodos de compensación por exceso de horas, hacer que las horas extras sean opcionales. Es necesario establecer la obligación de controlar las horas de trabajo para todos los centros de trabajo (eliminando la autorización de horarios por excepción y la libertad de no registrar las horas de trabajo en los establecimientos de menos de 20 empleados) y garantizar los límites de las horas de trabajo para los trabajadores a distancia, externos, híbridos o de confianza. Los controles de las horas de trabajo deben ser universales y transparentes para los trabajadores y para la inspección, incluyendo controles digitales y a distancia, con registros indelebles de todas las horas de trabajo, sin posibilidad de adulteración.

Además de combatir las horas no pagadas y revisar los casos de exclusión del derecho al trabajo, es imprescindible recuperar los límites a las horas extras y prohibir la difusión de las jornadas de 12 horas, así como construir políticas de salud que ayuden a frenar las enfermedades causadas por el estrés laboral, derivadas de la inseguridad y la intensificación del trabajo, incluyendo la excesiva conexión digital. La desconexión debe ser un derecho del trabajador, y es obligación del empresario garantizarla.

El trabajo a distancia y el trabajo híbrido deben estar regulados por la ley y por la negociación colectiva, con mecanismos de control de objetivos y proyectos adecuados a la jornada establecida. La normativa debe reducir las largas jornadas de trabajo, aumentar los descansos y las pausas, limitar el uso del correo electrónico y los mensajes fuera del horario y los días laborables, y crear mecanismos para combatir la hiperconectividad y el estrés tecnológico. Es necesario evitar el aislamiento individual y la imposición de una modalidad de régimen de trabajo o su alteración unilateral por parte del empresario.

La rapidez con la que el trabajo a distancia se extendió en el país en la pandemia y los conflictos generados por la determinación de volver al lugar de trabajo, sin tener en cuenta la voluntad de los trabajadores, sus nuevas necesidades y demandas, demuestra que esta cuestión no debe reservarse principalmente para el ajuste individual. Garantizar la consensualidad requiere normas de orden público y reglas convencionales de garantía. La regulación del trabajo a distancia debe prohibir la remuneración del trabajo exclusivamente por tarea o producción (el salario a destajo)

y que prescindan del tiempo de trabajo⁸, establecer la transparencia en cuanto a los controles existentes en los ordenadores y dispositivos telemáticos, determinar el reembolso de los gastos realizados por los trabajadores en el coworking o en el domicilio y actuar para reducir los riesgos ambientales para la seguridad y salud laboral de los trabajadores.

Brasil necesita crear políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Las normas constitucionales aseguran la protección del mercado laboral de la mujer, la licencia de maternidad y la licencia de paternidad, aún no reguladas adecuadamente para todo el universo de trabajadores. La ampliación de (i) las hipótesis de ausencias justificadas y de reducción de objetivos de rendimiento, cargos o tareas como consecuencia de la asunción de cargos con el cuidado (del trabajo de cuidado) de los padres o de los hijos o hijos de las trabajadoras, (ii) la reducción de la jornada laboral o de los permisos retribuidos en los periodos en los que se producen enfermedades relacionadas con los cambios fisiológicos y hormonales durante los ciclos vitales de las mujeres, (iii) la creación de un permiso parental remunerado que permita un reparto más equitativo de las tareas de cuidado y domésticas, deconstruyendo los estereotipos de género, además de la universalización del permiso de paternidad debería estar en la agenda del Derecho Laboral del nuevo siglo.

La legislación debe tener en cuenta las necesidades específicas de las familias monoparentales y con hijos discapacitados y garantizar el tiempo de adaptación profesional al volver al trabajo al final del permiso, lo que hace referencia a la garantía de conservación del empleo durante los ciclos de embarazo-puerperal. A pesar de que Brasil ha ratificado el Convenio 103 de la OIT, la reincorporación efectiva de las mujeres al trabajo tras el embarazo se ve impedida por las prácticas del mercado, con despidos injustificados, por la insuficiencia de políticas públicas y guarderías, y por la propia jurisprudencia. Si bien la protección especial de los niños y la superación de la discriminación indirecta que sufren las mujeres en el mercado laboral son objetivos centrales de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los países en desarrollo, la bibliografía muestra que existen dificultades adicionales para mantener el empleo de las mujeres después de la maternidad⁹. Teniendo en cuenta las especificidades nacionales, la ampliación de las modalidades de ausencias remuneradas para las mujeres en situación de violencia y la facilitación del acceso a la baja laboral y a la garantía de empleo en situaciones de violencia familiar o sexual deben estar en el ámbito de las preocupaciones sobre esta cuestión¹⁰, así como la

⁸⁸ Este sistema está permitido por la Medida Provisional 1108/2022, que, además de permitir exclusivamente la retribución variable en función de los resultados, elimina a estos trabajadores del régimen de jornada máxima.

⁹ "Al cabo de 24 meses, casi la mitad de las mujeres que se acogen al permiso de maternidad están fuera del mercado laboral, un patrón que se perpetúa incluso 47 meses después del permiso. La mayoría de las salidas del mercado laboral se producen sin causa justificada y por iniciativa del empresario". Cecilia Machado; V. Pinho Neto. *The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil*. En: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>.)

¹⁰ Según la Ley *Maria da Penha*, el mantenimiento de la relación laboral, cuando sea necesario fuera del lugar de trabajo hasta seis meses, puede ser determinado judicialmente cuando la mujer se encuentre en situación de violencia doméstica y familiar. Los trabajadores domésticos tienen garantizada la

construcción de una normativa que no sea heteronormativa y cis, para incluir todos los arreglos familiares contemporáneos. Las desigualdades estructurales de género y raza en el mercado laboral brasileño deben ser objeto de especial atención, con el retorno de políticas públicas que garanticen la igualdad y una mayor diversidad, incluyendo la adopción de cuotas para la contratación y la promoción a puestos directivos.

La amplia tercerización promovida por la reforma laboral y por el Supremo Tribunal Federal (STF), que admitió todas las formas y modalidades de organización del trabajo, tiene gran centralidad en Brasil, porque estimula el agravamiento de la precariedad, con la formación de falsos empleadores sin respaldo económico, corroborando la sobreexplotación del trabajo. Prohibir la subcontratación y el uso de falsos autónomos estructurados en personas jurídicas individuales, garantizar la isonomía en las remuneraciones y beneficios entre los empleados de todos los tomadores de servicios y la amplia responsabilidad conjunta son aspectos sumamente relevantes. Un camino importante que debemos seguir es hacer que las empresas matrices y sus dirigentes se responsabilicen de las violaciones de los derechos humanos a lo largo de la cadena productiva, lo que puede contribuir a la reducción del todavía persistente trabajo esclavo contemporáneo.

Tener como eje legitimador de la regulación protectora la regulación de la Constitución implica desvelar las utopías inscritas en ella. Además de la protección contra el despido arbitrario y el mercado laboral de la mujer, la Constitución de 1988 contiene dos mandamientos expresos de protección que requieren la actuación del legislador, la "protección de los datos personales" y la "protección contra la automatización", según la ley¹¹. El sentido de la norma constitucional se refiere a la necesaria regulación para mitigar los efectos de la digitalización de la sociedad¹², la "plataformización" del capitalismo y la "uberización" del trabajo.

Combatir la "informalidad" constitutiva del capitalismo brasileño y la engendrada por las grandes tecnológicas, las empresas tecnológicas, requiere reconocer la relación laboral de los repartidores y conductores contratados por las plataformas y la presunción de laboralidad de los demás trabajadores de las plataformas. En 2021, alrededor de 1,5 millones de personas estaban involucradas con el trabajo en las empresas de transporte de la *gig economy*, siendo conocido el proceso de huida de la ley y la alta precarización¹³. También es necesaria una reformulación en el derecho

rescisión indirecta de su contrato cuando se produce violencia doméstica en su lugar de trabajo. Sin embargo, teniendo en cuenta la extensión de la violencia de género en Brasil, las repercusiones laborales son insuficientes, y es necesario ampliar y facilitar el acceso a las ausencias justificadas del trabajo por ataques a la integridad física y psicológica de las mujeres víctimas de la violencia.

¹¹ Artículo 5º, inciso LXXIX (EC 115/2022) y Artículo 7º, inciso XXVII, de la Constitución (CRFB).

¹² Es necesario proporcionar formación profesional y permitir que los empleados se adapten a los cambios tecnológicos e informativos permanentes durante la jornada laboral.

¹³ GÓES, Geraldo; FIRMINO, Antony; MARTINS, Firmino. *Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. Mercado de Trabalho Entregadores de mercadoria, gig economy, motoristas de aplicativos, transporte*. Disponível: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/painel-da-gig-economy-no-setor-de-transportes-do-brasil-quem-onde-quantos-e-quanto-ganham/>>

colectivo y sindical, ya que los sindicatos siguen organizados en bases territoriales municipales y actualmente es inviable la negociación de un convenio colectivo nacional que aborde aspectos relacionados con la forma de control, gestión y organización del trabajo, como los algoritmos de programación, además de la mejora de las condiciones laborales. La legislación debe apoyar y fomentar relaciones colectivas que permitan controlar el poder del empresario, incluso en su expresión algorítmica.

Una política de protección de datos personales debe garantizar que las representaciones sindicales tengan acceso a la información de los trabajadores, sin que ello constituya una violación del derecho de representación sindical. Sin embargo, debe prohibirse a los empresarios el seguimiento de los datos e información de los trabajadores almacenados digitalmente en redes sociales y sistemas informáticos, especialmente los que están fuera del ámbito laboral.

Extender la exigibilidad de los derechos laborales a todos los trabajadores vinculados a la cadena de producción, a las empresas matrices que toman servicios, a los proveedores de servicios y a las plataformas digitales es un gran reto, que requiere los cambios legislativos necesarios.

Más allá de la revisión de la reforma laboral en sus aspectos sustantivos, es necesario avanzar efectivamente en el ámbito de las Relaciones Colectivas de Trabajo para distribuir recursos de poder a los sindicatos para que puedan retomar efectivamente sus funciones de defensa de la clase trabajadora.

Distribuir los recursos de poder a las organizaciones colectivas y sindicales, establecer el diálogo social y resolver los conflictos laborales sobre una base democrática y pluralista.

En las últimas décadas, las propuestas para reformar la estructura sindical brasileña, arraigar la organización colectiva en las empresas y fortalecer el sistema de negociación colectiva no han logrado ser aprobadas. Las reformas de 2017 incentivan las negociaciones para la reducción de derechos, ante la prohibición de la ultraactividad, la prevalencia de los acuerdos colectivos por empresa sobre las normas estipuladas en las convenciones por categorías y sectores económicos (artículo 620, CLT), la ampliación de las capacidades derogatorias de las normas legales en *in pejus* (artículos 611-A y B de la CLT), el fin de las contribuciones sindicales obligatorias y la restricción del universo cubierto por las contribuciones de la negociación exclusivamente a los miembros que autorizan la recaudación. La caída de la recaudación de cuotas sindicales fue drástica, desorganizando la capacidad de resistencia y de acción colectiva en innumerables sectores y categorías. Hay que añadir que el fin de la homologación obligatoria de las rescisiones de contrato, privó a los sindicatos de una rica fuente de información sobre el día a día de las relaciones individuales en las empresas y sobre el cumplimiento de las normas colectivas negociadas.

La presencia del sindicato o del ministerio en el momento del pago de los despidos debe volver. La homologación de las rescisiones de contrato formaba parte de la cultura laboral brasileña. Fue una interesante oportunidad para que los sindicatos ejercieran su función de inspección sobre el cumplimiento de los derechos por parte de las empresas, orientando a los trabajadores sobre las formas de reparar los daños sufridos y el cumplimiento de los derechos. Además de reposicionar la figura del sindicato en la asistencia al trabajador en el momento del pago de los haberes existentes a la finalización del contrato, es urgente reconstruir un escenario público para evitar los conflictos individuales en el momento de los despidos, actualmente inseguros. La homologación estimula la regularidad y permite la comprobación de los pagos sin que se renuncie a los derechos ni se libere la eficacia para los empresarios. Es necesario contener la difusión de mecanismos de descarga amplia y general del contrato de trabajo que impiden a los trabajadores reclamar derechos no pagados en el Poder Judicial.

Hay que combatir la cultura de utilizar la conciliación extrajudicial como un fraude a los derechos y el incentivo al incumplimiento generalizado de la legislación laboral por parte de las conciliaciones judiciales. Acabar con la posibilidad de homologación judicial de los acuerdos extrajudiciales, revocar la renuncia plena e irrevocable a los derechos por adhesión a los PDV¹⁴, prohibir las cláusulas de eficacia liberatoria general, reformular la normativa sobre Comisiones de Conciliación Previas, con la exclusión de la regla de eficacia liberatoria para el empresario, son condiciones previas para que se pueda construir una verdadera política de mediación y conciliación de los conflictos individuales. Es necesario añadir la necesaria discusión sobre la conveniencia de prohibir o contener la homologación judicial de los acuerdos de descarga general cuando no se ha realizado en tiempo el pago de la totalidad de las sumas rescisorias, al menos creando límites más estrictos para evitar descargas amplias que impidan la discusión futura de los derechos personales, relativos a la integridad física, aspectos que no siempre son visibles.

La cuestión se refiere al papel de las instituciones laborales, administrativas y judiciales. La judicialización de las demandas individuales -frente al necesario acceso a los tribunales laborales debido al incumplimiento endémico de los derechos laborales- es un aspecto de la vida laboral brasileña que no puede dejar de ser abordado. Reconocer la existencia de innumerables dispositivos procesales que dificultan el acceso a la justicia, que no se limitan a los costes económicos de los litigios, y que dificultan la eficacia de la jurisdicción laboral es necesario.

¹⁴ Es imperativo revocar los institutos que introdujeron acuerdos de derechos en el ámbito extrajudicial, especialmente los artículos 477-B (PDV - Planos de Despido Voluntario o incentivado), artículo 855-B y siguientes de la CLT (homologación judicial de acuerdos extrajudiciales). Derogar el párrafo único del artículo 625-E de la CLT para extinguir la amplia descarga de derechos negociados en las Comisiones de Conciliación Previa puede restaurar instancias como espacios de mediación pública y sindical, sin fraudes.

Es urgente que se reforme el derecho procesal del trabajo. Hay miles de acciones con ejecuciones frustradas, que dejan a miles de trabajadores sin percibir los salarios impagados, incluso cuando se reconocen en una decisión judicial, debido a los mecanismos de irresponsabilidad de los grupos económicos, tomadores de servicios y empleadores, creados por los cambios legislativos realizados fuera de las fronteras laborales, en los ámbitos del derecho concursal, empresarial y procesal civil, pero con profundos efectos negativos en la jurisdicción social.

Es necesario restablecer los depósitos obligatorios de recursos, derogar la prescripción interlocutoria y de oficio, retomar una política de sanciones a los deudores laborales y poner en marcha el Fondo de Garantía de Ejecución Laboral (Fuget), previsto en el artículo 3 de la enmienda 45 y pendiente de regulación. El proceso laboral debe volver a ser gratuito, rápido, sencillo y eficaz. Y, por último, pero no menos importante, reformular el marco legal que guía las Relaciones Colectivas de Trabajo, un punto central en cualquier propuesta de reforma laboral.

Es necesario recomponer los espacios de diálogo social, restaurar los equilibrios rotos en el ámbito del derecho colectivo, fortaleciendo a los sindicatos de trabajadores, con la obligación de su participación en verdaderas negociaciones colectivas, con la protección de los mecanismos de presión y autotutela, el deber empresarial de proporcionar información económica y estratégica, restableciendo, como niveles mínimos indisponibles, el respeto a los derechos de los trabajadores legalmente asegurados¹⁵.

La negociación colectiva solo se valora cuando establece el deber del empresario de negociar sobre cuestiones que no se limitan a las normas y condiciones laborales que afectan a las relaciones individuales, como las políticas de personal, las decisiones empresariales que afectan a los trabajadores, las decisiones sobre tecnologías y reestructuraciones productivas, los planes de igualdad, la contratación e inclusión, los algoritmos, etc. La función de la negociación colectiva no es reducir los derechos de los trabajadores, sino la que garantiza la participación efectiva de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre cuestiones empresariales que afectan al trabajo, afectando a las políticas de la empresa y al poder de empleo.

¹⁵ Es necesaria una revocación inmediata en la vasta lista de artículos contenidos en el título V de la CLT que son incompatibles con el régimen de libertad y autonomía de los sindicatos, pero invocados en tiempos de legalidad autoritaria (artículo 512, artículo 514 y siguientes). El artículo 8 de la Constitución asegura la estabilidad de los dirigentes sindicales y un régimen de financiación a través de la aportación confederal más amplio que el previsto actualmente en la CLT. Por otro lado, la reformulación de la estructura sindical, la organización y las funciones de los sindicatos (artículos 511 a 513, 533, 534 3 535 de la CLT) y la financiación (artículos 545) deben ser objeto de amplia discusión y propuesta de regulación por parte de los interesados (movimiento sindical).

Para este fin, es necesario limitar la eficacia derogatoria de las normas colectivas (y de los contratos individuales)¹⁶ y ampliar el ámbito de su incidencia más allá de las normas sobre las relaciones laborales individuales¹⁷. Para decirlo más claramente, según el Convenio 154 de la OIT, las normas colectivas negociadas deben mejorar las condiciones de trabajo, pero no se limitan a regular los derechos y deberes de los trabajadores en las empresas.

El fortalecimiento de la representatividad de los sindicatos y la reformulación de las estructuras colectivas para permitir una negociación más amplia, la efectividad de los convenios colectivos que establecen derechos para varias categorías profesionales diferenciadas, con extensión a las empresas que no participaron directamente en la negociación, y el encuadramiento por categoría económica del tomador del servicio en el caso de la externalización, son aspectos importantes que considerar¹⁸.

La complejidad de la reformulación del derecho colectivo y sindical no debe obliterar su urgencia para la reconstitución del tejido de los derechos laborales en Brasil. Las tareas de reconstrucción son inmensas, los retos complejos. Es un reto recomponer el diálogo social donde el otro no es reconocido como sujeto de derechos. Hacer efectiva la noción de que los derechos constitucionales de los trabajadores son derechos de ciudadanía y deben ser garantizados a todas las ocupaciones y trabajadores, independientemente de la relación laboral es una tarea imperativa en un momento histórico en el que la mayoría de las personas están excluidas de la relación laboral

¹⁶ Me refiero a la excrecencia de la "libre estipulación" de las condiciones de trabajo por parte de los "hipersuficientes" (trabajadores con titulación universitaria, que perciben cantidades superiores a un salario mínimo actualmente equivalente a 2.400 euros/mes) introducida por la reforma laboral de 2017 según la cual los contratos individuales de estos empleados tienen "la misma eficacia jurídica y preponderancia sobre los instrumentos colectivos" (art. 444, párrafo único, CLT).

¹⁷ Es imperativo derogar los artículos 611-A y B y sus apartados, para prohibir la amplia prevalencia de los negociados *in pejus*, los artículos 617, 619, 619 y 620 de la CLT y prever la primacía de las normas más favorables previstas en los convenios (CCT) sobre los acuerdos por empresa (ACT). Es urgente derogar el párrafo 3 del artículo 613 de la CLT, con la introducción de la ultraactividad de las normas colectivas, así como expurgar los límites instituidos en los puntos 2 y 3 del artículo 8 de la CLT por la Reforma de 2017. Es necesario superar la doctrina que limita la negociación colectiva en Brasil a la regulación de los derechos de los trabajadores y de las relaciones laborales individuales durante la vigencia de los acuerdos y convenios (cf. art. 613 CLT) y crear una regulación dirigida a dar sustento y apoyo al proceso de negociación colectiva, con participación real de los trabajadores y deber de negociar por parte de las empresas.

¹⁸ El precedente n 374 del TST, según el cual un trabajador que pertenece a una categoría profesional diferenciada (como aviadores, profesores, enfermeros, etc.), no tiene derecho a obtener de su empleador las ventajas previstas en un instrumento colectivo en el que la empresa no estaba representada por el órgano de clase de su categoría, constituye un gran obstáculo para la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores que pertenecen a categorías profesionales diferenciadas, cuyo crecimiento en tiempos de pandemia y "plataformización" fue intenso. Aunque se reconozca el vínculo laboral entre conductores y mensajeros en moto y las empresas que los contratan, plataformas digitales o restaurantes, por ejemplo, estos trabajadores, en general, no podrán obtener los derechos asegurados en los actuales convenios colectivos negociados por los sindicatos que representan a estas profesiones, si no se produce también una reformulación del actual sistema de marco sindical. Cabe destacar que el concepto de categoría, base del sistema sindical brasileño, puede ser redefinido por la legislación infra constitucional, siendo necesario ampliar el universo de cobertura de las normas colectivas, en la medida en que la efectividad de las convenciones es baja en los casos de tercerización irrestricta.

En resumen, combatir la informalidad y la precariedad laboral, ampliar las fronteras del derecho laboral, combatir la discriminación de género/raza y la segmentación discriminatoria del mercado laboral nacional, revisar las normas de derecho procesal para restablecer un amplio acceso a la justicia y la eficacia de las decisiones de los tribunales laborales. Reconstruir el derecho laboral colectivo, fortalecer los sindicatos, combatir la violencia laboral, restaurar la primacía de las normas legales sobre las contractuales y evitar la anomia con la ultraactividad de los convenios colectivos y la primacía de la norma más favorable.

Revocar ahora la reforma laboral del autoritarismo y la austeridad es una condición indispensable para que Brasil vuelva a la senda de los derechos y la democracia. Para seguir este camino, el norte puede ser poner en marcha la Constitución de 1988 y transformar sus promesas en normas legales y políticas gubernamentales. Con el mapeo realizado en este texto, pretendemos sacar a la luz cuestiones ocultas por el ambiente imperante que ve los derechos como costes y el trabajo como un regalo. No se pretende establecer caminos, pautas o contenidos programáticos para el futuro, sino solo ofrecer la visión del jurista que ve desde la Constitución, donde no hay promesas vacías, sino normas incumplidas. Reconstruir el derecho laboral y la democracia es posible y necesario.