



# REFORMA LABORAL

Fue presentada por el Poder Ejecutivo el 23 de diciembre del 2016 a la Cámara de Diputados, y es una de las grandes metas legislativas de Michel Temer para poder sortear la crisis económica que azota a Brasil desde el 2014.

ES UNA DE LAS METAS LEGISLATIVAS DEL GOBIERNO IMPUESTAS PARA 2017

## SE BASA EN 2 EJES:

### Reglamentación del trabajo temporal

SEXTUPLICA LA MULTA X TRABAJADOR NO REGISTRADO



Hasta 6 mil reales por empleado. En la normativa vigente, el valor es establecido por el monto del salario mínimo regional, cercano a los mil reales. Diferencia el caso de las pymes, donde el valor será de mil reales.

MODIFICA LA FIGURA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL



Que pasa de un tipo de trabajo que no excede las veinticinco horas semanales a treinta, sin la posibilidad de tomar horas extras, o aquél cuya duración no exceda de las 26 horas semanales, con la posibilidad de realizar hasta 6 horas extra semanales.

ESTABLECE QUE EL PLAZO DE SU CONTRATO SERÁ FIJADO



Durante el tiempo que el empleado que está siendo reemplazado se encuentre ausente.

AUMENTA EL PLAZO DEL CONTRATO TEMPORAL



De 90 días a 120 días.

PERMITE LA CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR TEMPORAL



Por la misma empresa, al finalizar su contrato.

TIPIFICA EL PAGO DE HORAS EXTRAS



Las cuales tendrán un beneficio del 50% por sobre el salario normal. Además, se podrán cobrar la semana posterior de haber sido trabajadas.

OTORGA MISMOS DERECHOS QUE A UN TRABAJADOR FIJO REGISTRADO



Podrán gozar del seguro de desempleo, de licencias por maternidad o paternidad y del depósito del FGTS (Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio) por parte del empleador.

### Regulación de los acuerdos colectivos

CAMBIA FIGURA DE DELEGADO SINDICAL X REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES



En el lugar de trabajo, el cual podrá ser elegido cuando el establecimiento supera los 200 empleados. Su mandato como representante será de dos años, con la posibilidad de ser reelecto una única vez.

PERMITE HASTA 5 REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS EN 1 EMPRESA



En una misma empresa, y tienen la facultad de actuar en la conciliación de conflictos laborales en el ámbito empresarial.

QUITA LA OBLIGATORIEDAD QUE EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO SEA AVALADA POR MÍNIMO 2 SINDICATOS



Y le otorga fuerza de ley cuando el acuerdo disponga sobre:

- 1 - La división del período de vacaciones hasta tres partes
2. Pacto en cuando al cumplimiento de la jornada laboral, limitada a 220 horas mensuales.
3. Participación en los lucros y resultados de la empresa
4. Horas del trayecto del trabajador del domicilio al lugar del trabajo y viceversa
5. Intervalo de trabajo, con un límite mínimo de 30 minutos.
6. El acuerdo colectivo continuará valiendo luego del fin de su vigencia, y solo podrá ser modificado por otro acuerdo colectivo
7. Adhesión al Programa de Seguro - Empleo (PSE)
8. Plan de cargos y salarios
9. Reglamentación empresarial
10. Banco de horas
11. Trabajo remoto
12. Remuneración por productividad
13. Registro de jornada laboral

En el caso de que la norma laboral se vea afectada sobre la ley, el acuerdo deberá incluir una explicación acerca de la ventaja compensatoria sostenida en cada cláusula reductora del derecho legalmente aspirado

Para que los convenios laborales puedan tipificar libremente acerca de la distribución de las vacaciones en cada empresa. Sin embargo, será obligatoria que haya dos semanas de vacaciones seguidas.

ELIMINA LA PROPORCIONALIDAD X HORA TRABAJADA DE LAS VACACIONES



A los menores de 18 y mayores de 50 años.

ELIMINA LA POSIBILIDAD DE OTORGAR VACACIONES DE UNA SOLA VEZ



El diputado aliado al Gobierno Rogério Marinho (Partido de la Social Democracia Brasileña) presentó el 12 de abril su informe del Proyecto de Reforma Laboral. El documento, que consta de 132 páginas, amplía la propuesta del Gobierno sobre la prevalencia de la negociación colectiva sobre la legislación, presenta salvaguardas al trabajador en la Ley de Tercerización y retira el carácter obligatorio de la contribución sindical.

Los acuerdos entre empleadores y empleados podrán prevalecer sobre la ley como regla general, en, según el texto, 16 temas, sobre los 13 presentados originalmente, para ejemplificar ese punto, como el cambio del día libre, la prórroga de trabajo en ambientes insalubres, la partición de las vacaciones y plan de cargos y salarios.

Marinho aumentó la lista de 29 derechos que no pueden ser reducidos o suprimidos por negociación. Entre ellos están la libertad sindical y el derecho a huelga, el salario mínimo; el 13º salario; horas extras; seguro de desempleo, salario familiar, licencias de maternidad y paternidad, jubilación; vacaciones, aviso previo de 30 días de despido y franco remunerado. El proyecto original prohibía apenas la modificación por acuerdo colectivo de normas de seguridad y de medicina laboral.

### TERCERIZACIÓN

El dictamen también presenta dos modificaciones a la Ley de la Tercerización, sancionada en marzo. La primera establece una cuarentena de 18 meses entre la demisión de un trabajador y su recontractación por la misma empresa, como tercerizado.

La segunda garantiza al tercerizado que trabaja en las dependencias de la empresa contratante las mismas condiciones de alimentación en comedores, transporte, atención médica y entrenamientos destinados a los demás empleados. La ley vigente lo permite, pero no obliga ese mismo trato.

El sustitutivo también aclara que la tercerización alcanza a todas las actividades de la empresa, inclusive a su fin específico. La Ley de Tercerización no dejaba expresa esa posibilidad, lo que podría llevar una interpretación diferente a la Justicia.

### VOTACIÓN

El presidente de la Comisión Especial que tramita la normativa, el diputado oficialista Daniel Vilela (Partido del Movimiento de la Democracia Brasileña), dice que la votación de la iniciativa podría suceder antes del 21 de abril, en el caso de que el recinto permita tratarla con urgencia. Así, los actuales plazos de observaciones (dos sesiones) y de enmiendas al informe (cinco sesiones), equivalentes a dos semanas, podrían ser saltados.

El texto posee actualmente un tratamiento especial del Congreso que permite, en caso de que la comisión lo aprobase, pasar directamente al Senado sin su tratamiento en el recinto de Diputados.

