

Impactos de la Reforma Laboral sobre la organización sindical y la negociación colectiva

Maria Silvia Portela de Castro

NOVIEMBRE DE 2017

- En la década de 1980, Brasil se redemocratizó y aprobó una nueva Constitución con un perfil más social y democrático; en los años 1990, el sindicalismo avanzó y se consolidó como interlocutor político, capaz de construir un partido político y de conducir a su principal líder a la Presidencia del país. El texto constitucional dio un paso rumbo a la independencia sindical, pero esta quedó condicionada a la exigencia de la unicidad, al monopolio de representación de las organizaciones sindicales de primer grado en las negociaciones colectivas y a la sustentación financiera obligatoria a través de un «impuesto» anual.
- La Ley n°. 13.467, vigente desde el 11 de noviembre de 2017, pone en jaque esa estructura y llega directamente hasta sus principales pilares: el modelo organizativo — al extinguir su vía de sustentación financiera y crear una representación de trabajadores en las empresas sin la presencia de los sindicatos— y el sistema de negociaciones colectivas —al permitir que las mismas puedan acordarse por debajo de la ley. Además de esos aspectos, la tercerización de actividades principales y los contratos atípicos (temporales, con jornada parcial, intermitentes), introducidos por la nueva ley, acarrearán cambios significativos en la forma de representación de los sindicatos.
- ¿Qué impactos tendrán estos cambios en la vida sindical? ¿Se romperá el triángulo histórico del corporativismo al retirar al Estado de la mediación de las relaciones entre patrones y empleados? ¿El «impuesto» sindical y la Justicia Laboral dejarán de ser instrumentos de control de la acción sindical como siempre lo fueron? Estos son los aspectos que pretendemos analizar en este texto. Es difícil prever lo que ocurrirá. La dinámica política, más que nunca, tendrá una conexión muy fuerte con ese proceso. Algunas iniciativas ya están en curso y pueden presentarse como oportunidades. Con base en estas cuestiones trazamos algunos escenarios.

La reforma laboral: de dónde viene y qué pretende

En 2014, la Confederación Nacional de la Industria (CNI) lanzó una publicación titulada *Negociaciones Colectivas, Valorizar para Modernizar*, en la apertura de la cual defendía:

Relaciones laborales ajustadas a la realidad y a las necesidades de los actores sociales son cruciales para la competitividad de las empresas brasileñas y para el crecimiento económico y social del país. La base legislativa, incluso sujeta a actualizaciones, mantiene la estructura rígida y onerosa de la época de su creación, en la década de 1940. La negociación colectiva es, por tanto, el camino para la realización de ajustes finos entre empresas y trabajadores, por medio de diálogo efectivo que atienda los intereses legítimos de las partes... Es preciso fomentar el ajuste de condiciones de trabajo por medio de la negociación colectiva, ultrapasándose el modelo actual. En Brasil, casi todo está definido por ley y casi nada por negociación. En razón del momento histórico y social en que fue instaurada, la estructura básica está fundada en la idea de hiposuficiencia del trabajador y en la composición original del sindicalismo brasileño, que estaba forzado por la legislación a tener foco asistencial. Es posible avanzar hacia un nuevo modelo anclado en el diálogo social y en procesos de negociación colectiva.

Era la reafirmación de lo que ya había sido dicho en 2004, en el Fórum Nacional del Trabajo por la misma CNI y que se materializó en la Ley n.º. 13.467. Es decir, la clase patronal escribió y publicó lo que pretendía hacer. ¿El sindicalismo estaba poco atento al hecho o no creyó que la ofensiva patronal estaba de acuerdo con el gobierno ilegítimo de Michael Temer? Lo más probable es que el volumen de la crisis de los

ataques haya sido de tal dimensión, que no había munición para impedir tales avances en medio de la mayor crisis política que el país ha vivido. Una situación que conjuga una serie de factores que ocurre simultáneamente: cambios en el modelo productivo, alto desempleo, crisis social, crisis política, ataques al sistema de protección social y ataques a la legislación laboral y sindical a través de la Reforma Sindical. Un cuadro de cambios profundos con una correlación de fuerzas extremadamente desfavorable para la fuerza de trabajo (15% de desempleo y 60% de precarización en las relaciones laborales).

La Ley introdujo más de 300 cambios en la legislación laboral, principalmente en los ítems de contratos de trabajo (tiempo parcial, trabajo temporal, trabajo intermitente, autónomo exclusivo) tercerización sin límites, teletrabajo; flexibilización de la jornada (duración, intervalos, licencia, banco de horas, etc.); composición de los salarios, pudiendo reducir valores, así como otras obligaciones legales. La demisión, incluso la colectiva, es facilitada por formas diversas de exoneración definitiva de débitos laborales. La Justicia Laboral pasa a tener un papel restringido y debilitado en la negociación colectiva, que también se modificará por la existencia de posibles comisiones de representación de los trabajadores con poder de negociación en las empresas, sin la participación sindical, porque el acuerdo colectivo podrá sobreponerse al convenio colectivo y porque dejará de existir la ultratractividad de las cláusulas de los acuerdos colectivos. La nueva Ley extingue la forma de sustentación financiera de las entidades sindicales —la **contribución sindical**, conocida como «impuesto», existente desde 1939.

En síntesis, la Ley alcanza el modelo sindical brasileño en tres pilares centrales: **la cuestión organizativa, la negociación colectiva y la sustentación financiera.**

Con el surgimiento de nuevas formas de contratos (contrato intermitente, contrato temporal, teletrabajo, aumento de la tercerización, etc.), hay una tendencia de reducción del número de sindicalizados, lo que puede dificultar aún más el nuevo cuadro instalado, en el cual aumentar el número de sindicalizados será una cuestión estratégica. Invertir esa ecuación se torna un desafío para los sindicatos.

Estos son los puntos que analizaremos a continuación, abordando sus impactos sobre las estructuras y la práctica sindical; pensando las alternativas que pueden ser buscadas e informando lo que ya viene siendo realizado.

Lo que cambia en la organización y las perspectivas de sindicalización

En 2013, había poco más de diez mil sindicatos de trabajadores con registro activo en el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) y cerca de otras tres mil entidades de trabajadores aún con registros para validar. Con respecto a la afiliación de los sindicatos a las centrales sindicales, la tasa de adhesión había crecido significativamente en relación a las investigaciones anteriores¹: 75% estaban afiliados a una de las centrales sindicales existentes y, de los afiliados, el 30% estaban en la Central Única de Trabajadores (CUT), el 22% en la Fuerza Sindical, 14% en la Nueva Central Sindical de los Trabajadores (NCST) y otro 14%, en la Unión General de los Trabajadores (UGT). Los demás se distribuían por otras centrales sindicales de baja expresión.

De acuerdo con la PNAD/IBGE, en 2015, la tasa de sindicalización estaba en 18,8% (19.586.429

1. Según la Encuesta Sindical del IBGE, en 1991, solo el 30% de las entidades entrevistadas declararon vínculo con alguna central; en 2001, eran un 38%. Este fuerte crecimiento se puede explicar, sin embargo, por la ley 11.648 del 31/03/2008 que incluyó a las centrales sindicales en el reparto de la contribución sindical y determinó procesos de evaluación de la representatividad de cada una para poder hacer la distribución del monto recaudado.

personas)² y a pesar de que el contingente de trabajadores empleados hubiera presentado una caída -3,8% en relación a 2014, el volumen de sindicalizados creció 11,4% (un aumento de 1,9 millones). La investigación no apuntó las razones de ese crecimiento.

La investigación mostró que *hay espacio para un crecimiento de la sindicalización*, ya que el 26,4% decía no tener información al respecto; el 23,6% respondió que el sindicato no ofrecía servicios que les interesasen, solamente el 11,8% dijo no saber cómo asociarse, y apenas el 16,6% decía no confiar en los sindicatos. Esto quiere decir que, con una buena campaña de aclaración e información, y oferta de servicios de interés, es posible incrementar la tasa, *pues el 62% de los entrevistados no se sindicalizan por falta de conocimiento o información*.

De acuerdo con el IBGE, en 2016, aumentó el número de trabajadores en empresas menores y disminuyó el total en los emprendimientos de gran porte. La Investigación PNAD/IBGE registró la menor tasa de sindicalización desde el inicio de la serie, en 2012, llegando al 12,1%, el equivalente a 16,9 millones de personas. Entre los hombres, los sindicalizados representaban el 13,1% del total, frente al 15,3% en 2012. En el caso de las mujeres, en igual período, la tasa fue de 11,9% frente a 11,2%. Hubo reducción en todas las regiones. En 2016, la sindicalización era mayor en el Nordeste (14,7%) y en el Sur (14,2%). Fue del 10,7% en el Sudeste, 10,6% en el Norte y 9,4% en el Centro-Oeste³.

Como hemos visto, hay espacio para la sindicalización, pero esta puede ser dificultada por el

2. IBGE, PNAD 2015. *Aspectos de las Relaciones Laborales y Sindicalización* y CAMPOS, André Gambier, *Sindicatos de trabajadores en Brasil: Desafíos propuestos por la Ley n.º 13.467/2017*, Estudio elaborado sobre la base PNAD 2015. Ipea/Disoc. Presentación en *powerpoint*, 28 set. 2017.

3. En 2016, el país tuvo menos ocupación. La sindicalización cayó. *Rede Brasil Actual*, São Paulo, 18 oct 2017.

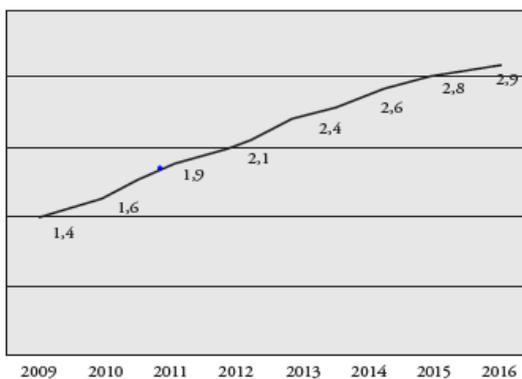
hecho de que la nueva ley facilite el aumento de los contratos intermitentes y precarios, o la transformación de asalariados en microempresas. Los sindicatos tal vez tengan que pensar en alternativas como la sindicalización individual, asociaciones, cooperativas, para poder representar a esos sectores desorganizados.

La caída en la recaudación financiera

La supervivencia de las organizaciones sindicales pasa por el enfrentamiento de ese cuadro adverso, provocado por el desempleo, la inestabilidad económica y política y la abrupta caída en la recaudación financiera como consecuencia de la reforma. La nueva ley instituye una contribución negociadora, cuyo valor deberá ser aprobado en asamblea de la campaña salarial, mediante previa autorización. Lo que no queda claro es si la misma se cobrará de todos los trabajadores de la base o solo de los sindicalizados, lo que puede significar una fuerte reducción en la recaudación de las entidades sindicales.

Entre el 2009 y el 2016, la contribución sindical recogida por los sindicatos prácticamente se duplicó, de acuerdo con los datos del Registro Nacional de Entidades Sociales (CNES-MTE), saltando de R\$ 1,4 a R\$ 2,9 mil millones de reales.

Contribución sindical (en R\$ mil millones)



Fuente CNES/MTE 2017

Si tomáramos el monto recaudado en 2015⁴ y lo dividiéramos por todos los sindicatos equitativamente, a cada uno le correspondería R\$ 249,1 mil/año (cerca de 20 mil reales al mes). Según esta evaluación, en 2015, para el 39,1% de los sindicatos la recaudación de la contribución sindical no pagaría el costo anual medio con sus empleados y cada sindicato tendría un déficit medio anual de R\$ 332,3 mil. En el caso de los sindicatos mayores, que emplean a más de 10 funcionarios, solo el 25% cubren sus gastos con los fondos del impuesto sindical. Esto indica, según Campos, que «probablemente, estos sindicatos ya cuentan con una diversificación de fuentes de costeo, además de la contribución sindical».

También según este autor, en el caso de la Contribución Asistencial (actualmente llamada *tasa negocial*), en el año 2015, se recaudaron R\$ 510,3 millones, lo que corresponde al 39,8% del monto recaudado, o sea, la tasa negocial representó la mitad del impuesto sindical. Y, probablemente, ese monto se concentró en los sindicatos mayores, con más de diez empleados.

Para el economista de la Unicamp, José Dari Krein, las encuestas apuntan que entre el 25% y el 30% de los ingresos de los sindicatos provienen del impuesto sindical⁵. La dependencia es mayor en el caso de las centrales, que en algunos casos prácticamente sobreviven de ese traspaso.

Según la *Folha de São Paulo* del 15 de octubre pasado, el impacto negativo del fin del impuesto debe ser generalizado. La caída de ingresos debe ser aún más sustancial en sectores menos estructurados y con alta rotatividad, como el comercio y la construcción civil.

4. CAMPOS, André Gambier, op.cit. Fuente: Microdatos del CNES/MTb, 2015 y del CACS/MTb, 2015.

5. Los sindicatos temen una pérdida de hasta R\$ 3 mil millones con el fin del impuesto. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 15 oct. 2017.

En el mismo reportaje, Ricardo Patah, presidente de la UGT y del Sindicato de los Empleados del sector del Comercio de São Paulo, informó que ese sindicato, uno de los mayores del país, recaudó R\$ 95 millones (R\$ 31,5 millones de contribución sindical y R\$ 63,5 millones de contribución asistencial y mensualidades), en 2016, y proyecta para el año que viene una recaudación de 20 millones. Como el Sindicato de los Empleados del sector del Comercio es quien ha sustentado la UGT, el presupuesto de esa central va a caer de 50 millones en 2017 a 1 millón, en 2018.

La Fuerza Sindical dice que «va a terminar» sin el impuesto y su presupuesto de 48 millones caerá a cero. Además de la contribución sindical, su principal base de apoyo siempre fue el Sindicato de los Metalúrgicos de São Paulo (hoy tal vez menos, pues hay disputas políticas en el interior de la central), que negoció, en el segundo semestre de 2017, la renovación del convenio colectivo con una tasa asistencial de hasta el 1% del salario de la categoría. Sin embargo, según Miguel Torres, presidente de la entidad, la previsión es que habrá una caída del 40% en el presupuesto de 50 millones para 2018.

La CUT no anunció todavía qué dimensión tendrá el corte que será obligada a hacer en su presupuesto. Su tesorero, Quintino Severo, ha mencionado un 30% a 40%, pero no hay información más precisa. A diferencia de las demás centrales, la CUT tiene un volumen significativo de contribución de los afiliados (que cotizan sobre la base de sus ingresos), pero, sin embargo, esta contribución no llega a la mitad del presupuesto de la central (que en el año 2016, fue en el entorno de 100 millones para cubrir toda la estructura —la sede nacional, las 27 CUTs estatales y las confederaciones). Según el tesorero de la CUT, varias medidas de contención de gastos y racionalización están siendo estudiadas; una de ellas es la racionalización de costos y estructura, como la posibilidad de compartir sedes entre sindicatos diferentes.

La gran preocupación de los sindicatos y de las centrales es impedir que la contribución negocial se cobre solo de los sindicalizados y garantizar que la autorización de cobro sea efectuada por la aprobación en asamblea y no mediante consulta individual. Todo esto tendrá que ser regulado y hay precedentes poco alentadores —el Ministerio Público de Trabajo ha defendido la tesis de que el cobro se haga solamente de los sindicalizados e, incluso, intentó vetar la cláusula de la contribución negocial en la reciente negociación hecha por el sindicato de los metalúrgicos del ABC. También ya hubo decisión en este sentido del Supremo Tribunal Federal, a principios de año.

Algunas centrales sindicales, dirigidas por el diputado Paulo Pereira da Silva, presidente de la Fuerza Sindical, están apostando por la aprobación del PL 5.795, proyecto presentado por el mismo diputado en 2016, que instituye la Contribución Negocial y que aguarda votación en Plenario. No hay certeza sobre los resultados.

Pero incluso si se aprobara la Contribución Negocial, habrá una caída en la recaudación, pues estará vinculada a las negociaciones colectivas, que tienden a pulverizarse más y a reducirse debido a la multiplicación de contratos atípicos y temporales, y a la ampliación de la tercerización. Esto sin contar con posibles negociaciones directas entre empleados y direcciones de empresas. Por otro lado, esta nueva realidad podría ser un estímulo para la promoción de más negociaciones y de ejecución de estrategias que promuevan la unidad de acción en las empresas en los procesos de negociación.

Cómo se están desarrollando las negociaciones colectivas

La Central Única de los Trabajadores ha realizado seguidas reuniones de su asesoría jurídica y ya aprobó una serie de orientaciones a los sindicatos

para el enfrentamiento inmediato de los problemas. Entre las principales cuestiones abordadas están la adecuación estatutaria, para abarcar segmentos más amplios que las antiguas categorías profesionales (de esta forma, sindicalizar a los tercerizados, temporales, etc.); la inclusión de la contribución negocial en los convenios colectivos, garantizando que esta sea recogida en nómina no solo de los sindicalizados; la inclusión de cláusulas de salvaguardias de derechos que puedan ser directamente afectados por la reforma, como por ejemplo, los derechos de preservación de las condiciones de trabajo de la trabajadora en estado de gravidez.

El debilitamiento de las negociaciones colectivas es, sin duda, el principal impacto producido por la Ley n°. 13.467. Esto se da en varios aspectos.

Prevalencia de lo negociado sobre lo legislado.

Institucionaliza algo que ya venía ocurriendo en casos escasos y que dependía de la decisión de la justicia. La nueva ley determina que algunos institutos puedan ser negociados por debajo de lo que está previsto en la legislación laboral —derechos como licencia, aguinaldo, descanso, etc.— incluso siendo parte del artículo 7° de la Constitución.

Termina con la ***ultractividad*** que se mantenía en virtud del Resumen 277 del TST, la cual ya había sido suspendida por el STF el 16 de abril de 2017 y ahora está prohibida. Acción que ni la dictadura ejecutó.

Permite que los ***acuerdos colectivos prevalezcan sobre el convenio colectivo***. Es preciso que se diga que, desde 1994, con la adopción de la MP 794, que instituyó la Participación en los Beneficios y Resultados (PLR, sigla en portugués), convertida en la Ley n°. 10.101, en noviembre de 2000, no solo el componente flexible de los salarios pasó a crecer más que su parte fija, como también las negociacio-

nes por empresa adquirieron un peso cada vez mayor. Las campañas salariales pasaron a tener menos importancia política y, muchas veces, las direcciones sindicales también perdieron peso, pues los trabajadores de las grandes y medianas empresas, que son los que impulsan los cambios, acababan movilizándose más por conquistas en sus empresas que por la categoría.

Con la pretensión de reglamentar el artículo 11° de la Constitución, la Ley n°. 13.467 creó la representación de los trabajadores en las empresas con más de 200 empleados. De acuerdo con la RAIS/MTb 2015, menos del 1% de los establecimientos de las empresas emplea a 200 trabajadores o más, pero representa el 44,4% de los empleados con registro.

La ley aprobada atribuye a estos representantes la facultad de realizar negociaciones directas con las empresas. Esta atribución no solo choca con nuestro sistema de organización sindical —donde el centro organizativo es la categoría profesional y el instrumento regulador es el convenio colectivo— como contradice el artículo 8° de la Constitución, que hizo obligatoria la participación de los sindicatos en las negociaciones colectivas.

Por otro lado, la posibilidad de utilizar esa ley como una brecha para establecer mecanismos de organización y representación en los lugares de trabajo debería ser potenciada. Se pueden diseñar diversas alternativas, como la propuesta de organización. La primera iniciativa es intentar negociar con la entidad patronal del sector donde la representación sea en empresas con 50 o más empleados, lo que permitiría una ampliación significativa de representación sindical. Según la RAIS/MTb 2015, utilizando esa escala se alcanzaría el 2,5% de las empresas y el 59,1% de los empleados con registro⁶.

6. CAMPOS, André Gambier, op.cit.

La ley atribuye una serie de funciones a la representación de trabajadores (y/o comisión en el caso de las empresas mayores) como el de representar a los empleados ante la administración de la empresa; buscar soluciones a los conflictos derivados de la relación laboral, asegurar un trato justo e imparcial a los empleados, impidiendo cualquier forma de discriminación por motivos de sexo, edad, religión, opinión política o actuación sindical; acompañar el cumplimiento de las leyes laborales, de previsión y de los convenios colectivos y acuerdos colectivos laborales. Todas estas actividades pueden ser estimuladas y acompañadas por los sindicatos, reforzando su presencia en las empresas. La ley dice que la «comisión organizará su actuación de forma independiente» y que será «vedada la interferencia de la empresa y del sindicato de la categoría». El sindicato puede no actuar directamente, pero sus dirigentes y afiliados pueden participar en el proceso electoral, postularse y, principalmente, ayudar a estructurar la representación, impidiendo que las empresas utilicen esos mecanismos como instrumentos de manipulación de sus empleados.

Así, la forma de representación instituida por la ley puede ser un factor de debilitamiento de la negociación colectiva centralizada, pero también puede terminar siendo un instrumento útil, si se utiliza de forma política.

Con respecto a las negociaciones colectivas en curso, verificamos que la mayor parte de los sindicatos, que está en campaña salarial en este segundo semestre de 2017, busca, en primer lugar, resistir la aplicación de la reforma a los contratos vigentes. Esta ha sido la orientación de las centrales y la línea seguida por los grandes sindicatos.

La CUT, por ejemplo, reunió representantes de los principales ramos/sectores en campaña salarial (metalúrgicos, bancarios, petroleros, petroquímicos, químicos, textiles).

En el sector metalúrgico, la principal demanda de la categoría es el mantenimiento de los Convenios Laborales Colectivos y de los Acuerdos Laborales Colectivos, buscando negociar cláusulas de salvaguardia como mecanismo de defensa frente a la reforma laboral. El Sindicato de los Metalúrgicos del ABC, por ejemplo, usó la táctica de negociar acuerdos por empresa para vencer la resistencia de las entidades patronales. El 30 de octubre de 2017, la entidad anunció que había firmado, ese día, el acuerdo colectivo con 62 empresas, garantizando cobertura de derechos a más de 7.700 trabajadores. Con estas nuevas firmas, el Sindicato ya había garantizado cobertura laboral para casi 60 mil trabajadores, teniendo en cuenta que las automotrices habían negociado en 2016 un acuerdo por dos años.

En el sector petroquímico, también está presente la demanda por inclusión de cláusulas de salvaguardia, de forma más específica: homologación en el sindicato; tasa negocial; la prevalencia del acuerdo más ventajoso y el alcance del acuerdo para toda la categoría. Los sindicatos de los químicos presentaron las mismas demandas, incluyendo salvaguardas de prohibición del trabajo de las lactantes y gestantes en lugares insalubres, y la confederación de los banqueros propuso medidas de limitación de la tercerización.

Un relevamiento inicial hecho por el Dieese [Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos] en los acuerdos y convenios enmarcados en el Sistema Mediador del Ministerio de Trabajo, entre julio y agosto de 2017, detectó 45 documentos con mención explícita a los cambios a ser implementados por la Ley n°. 13.467.

Aún es temprano para medir los impactos de estos cambios en la vida sindical, pero los procesos de negociación colectiva van a tener, sin duda, un perfil más individualizado y tenderán a buscar formas más innovadoras de superación de los límites impuestos.

Impactos en la vida política nacional y en el sindicalismo internacional

Se debe resaltar que la reforma laboral incide no solo en la vida sindical, sino en la vida política del país como un todo. Las nuevas reglas traerán más dificultades e insatisfacción a las poblaciones con condiciones más precarias de inserción en el mercado laboral y no permitirán la recuperación de empleos más estables en determinados sectores, donde las empresas, que ya realizaron el ajuste de sus estructuras, van a optar más por los contratos tercerizados y/o temporales, provocando así una mayor caída de la renta salarial. Estos segmentos tenderán a engrosar las voces de la oposición política (como ya viene ocurriendo, haciendo crecer el apoyo a Lula, aun siendo objeto de una impresionante campaña difamatoria).

Desde 1980, los sindicatos actúan en articulación con los movimientos sociales y partidos políticos en la defensa de propuestas y programas sociales y políticos de cuño popular. En los períodos de los gobiernos de Lula y Dilma, esa articulación se hizo menos presente, pero volvió a ser activa cuando empezó el movimiento de resistencia contra el *impeachment* (2014/2016). En todo este proceso, las centrales sindicales y sindicatos mayores, que apoyan a Lula, fueron la principal base de sustentación de toda la movilización realizada. Con el ataque a la estructura de los sindicatos y a su base de sustentación financiera, eso tiende a disminuir y esa articulación sindical-social-política tendrá que buscar nuevas formas de sustentación.

La reforma brasileña también tiene impactos en el plano laboral internacional, principalmente en el continente latinoamericano. Con el ascenso de la CUT y de las demás centrales sindicales a principios

de los años 2000, el sindicalismo brasileño pasó a ocupar muchos cargos en entidades sindicales internacionales. Actualmente, solo a modo de ejemplo, representantes de la CUT y de sus afiliadas ocupan cargos de primera línea (presidencia, secretaría general, secretaría regional) en la Confederación Sindical Internacional (CSI), en la Confederación Sindical de las Américas (CSA), en la Industrial Global Union, en la UNI Global Union, en la Internacional del Servicio Público (ISP) y otras. Este crecimiento se dio en función de la ampliación de las empresas brasileñas en el país y en el exterior, por el aumento de multinacionales en el país y por la estrategia de política exterior exitosa del gobierno de Lula. También fue posible por la mayor presencia del sindicalismo brasileño en las actividades, a menudo costeadando su participación (lo que no ocurría en el pasado) y por la elevación de las contribuciones de las afiliadas brasileñas a las entidades internacionales.

Con el corte financiero, habrá impacto en el plano internacional y la participación brasileña en las redes sindicales internacionales podrá ser reducida, quedando la coordinación de esos debates cada vez más en las manos de europeos, japoneses y estadounidenses. El impacto mayor para las redes sindicales, sin embargo, no es este, sino el hecho de que los sindicatos brasileños no logren controlar las negociaciones en empresas importantes, que integran las cadenas productivas lideradas por transnacionales y, de esta forma, acaben contribuyendo involuntariamente al descenso de los patrones salariales y laborales globales.

En el ámbito continental, el impacto será aún mayor porque son las centrales sindicales brasileñas las que más contribuyen financieramente a entidades como la CSA y la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur y, con los recortes de la contribución sindical, eso tiende a reducirse mucho.

Concluyendo

Destacamos lo aguzado de algunas de las contradicciones, ya existentes en el modelo sindical brasileño, y que podrán ser superadas en algunas categorías más dinámicas. Al mismo tiempo, sin embargo, el fin de la ayuda financiera obligatoria puede ser fatal para buena parte de los sindicatos. Simultáneamente, esta nueva situación puede presionar por fusiones y creación de entidades con otros perfiles, como viene ocurriendo en otros países y a nivel global. ¿Habrá diálogo y disposición política para promover fusiones? ¿Una fusión significa ampliación política, pero también recorte de cargos y de gastos? ¿Hay disposición política para ello?

Por último, ¿cuál es el papel de las centrales sindicales? Probablemente, se debilitarán por la pérdida de ingresos directos de los fondos de la Contribución Sindical, pero principalmente porque se debilitará la mayoría de los sindicatos. Y sin la Contribución Sindical directa, las centrales serán más dependientes de los intereses de los grandes sindicatos⁷. De esta forma, tendrán más dificultades para ejecutar políticas horizontales y podrán tener dificultades para representar las categorías menos dinámicas y los sectores menos organizados. Podrán perder peso político frente a los interlocutores institucionales.

De cualquier forma, todos estos aspectos tienden a tener mayor o menor expresión dependiendo del factor POLÍTICA. Esta ley trajo perjuicios considerables en un momento de gran dificultad para el país. Su dimensión aún no puede ser medida, pues la crisis política y la crisis económica paralizan la

acción sindical. En 2018, se prevén elecciones. ¿Cuáles serán los resultados? Imprevisibles. Ciertamente tendrán una gran influencia en el desenlace de los problemas aquí expuestos.

7. Al término de este texto, tuvimos noticia de que la Fuerza Sindical, la UGT, la Nueva Central Sindical y la CTB intentaron negociar con el Presidente Temer y el Ministro de Trabajo el texto de una Medida Provisoria para encaminar al Congreso, creando un nuevo mecanismo de financiamiento de los sindicatos. No consiguiéndolo, retomaron un proyecto de ley presentado en el 2016, que creaba la Contribución Negocial, cuya votación deberá ocurrir en el 2018.



Autora

Maria Silvia Portela de Castro es socióloga y magíster por el PROLAM/USP. Consultora en Relaciones Laborales y Política Internacional, asesora de la CUT y miembro del Instituto Lavoro.

Responsable

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2001 - 13° piso, conj. 1313
01311-931 | São Paulo | SP | Brasil
www.fes.org.br

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro, fundada en 1925. Lleva el nombre de Friedrich Ebert, primer presidente democráticamente electo de Alemania, y está comprometida con el ideario de la Democracia Social. En Brasil la FES actúa desde 1976. Los objetivos de su actuación son la consolidación y la profundización de la democracia, el fomento de una economía ambiental y socialmente sustentable, el fortalecimiento de políticas orientadas a la inclusión y justicia social y el apoyo de políticas de paz y seguridad democrática.

Las opiniones expresadas en esta publicación no necesariamente reflejan las de Friedrich-Ebert-Stiftung.

El uso comercial de material publicado por Friedrich-Ebert-Stiftung no está permitido sin la correspondiente autorización por escrito.

ISBN 978-85-9565-024-4



9 788595 650244