

El Mercosur y las Normas Laborales (I)

Federico Fleitas

Técnico en Demografía, Egresado del DEPyD.

Consideraciones previas

El Mercosur es una afirmación a la tendencia de consolidación de grandes bloques económicos y la ineludible necesidad de buscar un instrumento que permita un mejoramiento sostenido de las economías de la región, cuyo objetivo primordial es la de elevar la calidad de vida de la población afectada, como asimismo elevar el nivel del empleo; por consiguiente consideramos importante realizar un análisis comparativo de las condiciones legales en que se desenvuelven los trabajadores dentro de las economías de cada Estado participante.

Fuentes del Derecho del Trabajo

En los cuatro países la Constitución es la norma de mayor jerarquía.

En cuanto a la posibilidad de trasladar o delegar atribuciones legislativas en el Ejecutivo (decretos, leyes), en Paraguay y Uruguay no se reconoce esa potestad; en Argentina el Poder Ejecutivo dicta decretos de necesidad y urgencia sin previsión constitucional expresa y en el Brasil el Ejecutivo puede dictar medidas provisorias en casos de relevancia y urgencia que perderán su eficacia si no son confirmadas por el Congreso dentro de los 30 días de su publicación y elaborar leyes delegadas con previa delegación del Congreso.

En relación a los laudos con fuerza de convenio colectivo, éstos son de carácter voluntario en Paraguay y Brasil; en Argentina son voluntarios u obligatorios. En Uruguay

no existe la jurisdicción colectiva de trabajo. En Paraguay existe la revisión judicial del laudo voluntario en conflictos económicos.

Laudo arbitral. En Argentina y Paraguay es el previsto como laudo con fuerza de convenio colectivo. En Brasil se prevé en la Constitución, un laudo arbitral voluntario, una vez frustrada la negociación colectiva que, homologado judicialmente tendrá los mismos efectos que las sentencias. En Uruguay está establecido en disposiciones legales procesales la posibilidad de someter un litigio (individual o colectivo) a un tribunal arbitral; el laudo resultante tendrá la misma eficacia que una sentencia judicial.

Como asimetría relevante de este Título, se observa la consolidación legal de las disposiciones laborales en textos armonizados en Argentina, Brasil y Paraguay (este último, de reciente sanción) y la fragmentación de disposiciones legales en Uruguay complementadas con Convenios Internacionales de Trabajo, principios generales de derecho, doctrina y jurisprudencia.

Relaciones Contractuales de Trabajo

Existen diferencias en las excepciones al principio general del contrato por tiempo indefinido entre los cuatro Estados participantes.

Existe responsabilidad solidaria entre empresas en los casos de contratación y subcontratación: en Argentina existe solamente en los casos de actividades normales y

específicas de la empresa, salvo casos expresamente excluidos, como la construcción. En Brasil la responsabilidad solidaria entre empresas existe solo en los casos de sub-contratación de obras y servicios de la construcción; en Uruguay y Paraguay no existe previsión legal.

En relación al trabajo prestado por extranjeros: en el Brasil existe un tope máximo de 1/3 del personal por establecimiento y, en caso de falta o cesación de servicio, la rescisión del trabajador extranjero debe preceder a la del nacional en función análoga; sin embargo, la Constitución nacional establece igualdad entre trabajadores locales y extranjeros con residencia legal.

En Paraguay la Constitución Nacional otorga preferencia al trabajador nacional frente al extranjero, en lo relativo al pleno empleo y la formación profesional de los recursos humanos.

En Uruguay la Constitución Nacional garantiza la igualdad de todos los habitantes del país, pero asimismo establece una preferencia en favor de los ciudadanos, para ganarse el sustento mediante una actividad económica.

En Argentina no existen normas vinculadas al contrato de trabajo para los extranjeros con residencia legal.

Jornada de Trabajo

El descanso intermedio está previsto en Brasil, Paraguay y Uruguay; siendo remunerado en Paraguay y Uruguay en los casos de horarios continuos, y no remunerados cuando el horario es discontinuo. En Brasil no es remunerado. En la Argentina no está previsto con carácter general.

Como asimetría se refiere a los supuestos de trabajo en día de descanso. En Paraguay y Uruguay el trabajador puede optar por cobrar doble o tomar un franco compensatorio. En Brasil, cuando el trabajo en dichos días permitido, la opción de pagarlo o dar un franco compensatorio es del empleador; en Argentina sólo se permite el franco compensatorio.

Respecto al trabajo nocturno, en Argentina y Brasil se reduce a siete horas diarias y en Paraguay a seis horas diarias. En Brasil se paga un adicional por el trabajo desarrollado en dichas condiciones.

Licencias Ordinarias

Los cuatro países reconocen el derecho de los trabajadores al goce de un descanso anual. Existen todavía algunas asimetrías que merecen destacarse:

- a) Argentina y Uruguay consideran la antigüedad del trabajador en el empleo como factor determinante del período de vacaciones anuales que a él le corresponda. En la legislación brasileña, en cambio, la antigüedad no incide en el número de días de licencia. En Brasil y Uruguay el período de vacaciones se reducirá en relación a las faltas injustificadas.
- b) En Brasil, los trabajadores poseen la opción de convertir un tercio del período de vacaciones que le correspondiera en dinero. Los trabajadores de Argentina y Uruguay están obligados al goce de las vacaciones, no existiendo la opción precedente.
- c) Las legislaciones de Brasil y Uruguay establecen un incremento vacacional (plus para el trabajador sobre la remuneración normal recibida). La legislación Argentina no contempla este derecho.
- d) Según la legislación brasileña, el derecho del trabajador a las vacaciones se adquiere a partir de un año de su contratación. En Uruguay y Argentina, este derecho se adquiere, proporcionalmente, al final del año calendario en proporción al período trabajado.
- e) Las legislaciones brasileña y uruguaya conceden al empleador el derecho de asignar según lo considere conveniente los períodos vacacionales de los trabajadores.

La legislación de Argentina fija un período específico en el cual el empleador debe conceder las vacaciones a los trabajadores.

Remuneración

Salario

Los cuatro países permiten el pago del salario in natura, diferenciándose en el porcentaje que establecen. Argentina hasta el 20% del salario; en Brasil debe ser justo y razonable y no puede exceder el 25% en el caso de habitación y 20% en caso de alimentación del salario contractual y en Paraguay no puede exceder del 30% del salario. En Uruguay el pago del salario mínimo previsto para cada categoría laboral debe hacerse en dinero, pudiendo pagarse in natura el excedente.

En Brasil los trabajadores tienen derecho opcional a un vale de transporte, destinado a cubrir los gastos de locomoción en transporte público para poder concurrir al trabajo y regresar, pudiendo el empleador descontar hasta el 6% de su salario para compensar este gasto.

Los cuatro países tienen salario mínimo a nivel nacional fijado por ley en Brasil, por decreto en Uruguay, por el Consejo de Empleo de Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil en la Argentina y por el Consejo del Salario Mínimo en Paraguay.

En Paraguay se modifica cuando: 1) la inflación que mide el Banco Central del Paraguay excede del 10%, y 2) se produce una profunda alteración de las condiciones de la zona o industria, motivadas por factores económico-financieros.

En Brasil existe un sistema de transición para reajustar el Salario Mínimo.

En Argentina la previsión legal obliga a practicar el reajuste en forma periódica no determinando plazo.

En Uruguay es similar, aunque habitualmente los Decretos que fijan el salario mínimo se dictan cada cuatro meses.

En Uruguay y Paraguay, los aguinaldos se abonan de acuerdo a un promedio de las remuneraciones percibidas en el período que se computa, mientras en Brasil y Argentina se toma como base la mejor remuneración percibida en dicho período.

Incremento Vacacional

En Uruguay se abona por tal concepto el equivalente a un 100% del salario líquido de vacaciones y no tiene descuentos por aportes sociales. En Brasil se abona 1/3 del salario real de vacaciones, mientras que en Argentina se abona un 20% del sueldo originado en diferentes cómputos de descanso semanal (30 días dividido por 25 días).

En Paraguay no existe normativa legal al respecto.

Horas extras

Brasil, Argentina y Paraguay coinciden en pagar las horas extras en días hábiles con un 50% de recargo, y en días de descanso y feriados con un 100% de recargo. Uruguay abona las horas extras en días hábiles con un 100% de recargo y los días de descanso y feriados, superando la jornada habitual con un 150% de recargo.

Adicionales

Brasil y Paraguay son los únicos países que tienen previsto por Ley, adicionales por trabajo nocturno (Paraguay, 30% de la hora normal, y si es hora extra nocturna 100%; Brasil, 20%). Brasil, además tiene adicionales por peligrosidad e insalubridad.

En Paraguay el empleador paga al trabajador un adicional del 5% del salario mínimo por cada hijo menor o incapaz. Este adicional no tiene naturaleza salarial ni está sujeto a aportes a la seguridad social.