



XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD

Paris, 5-8 de Septiembre de 2006

TEMA II

DERECHO DEL TRABAJO (EN SUS DIMENSIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS) Y DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

INFORME DE BRAZIL

Representante Brasileño: Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho, Juez Federal del Trabajo y Profesor Titular de Derecho Civil y Derecho Procesal del Trabajo de la Universidade Salvador/Bahia

rpamplonafilho@uol.com.br

1. Cuestiones generales

Indique por favor si en su país existe una tendencia a la descentralización productiva de empresas según características tales como las descritas en la introducción. En caso afirmativo,

a. ¿Cuáles son las formas más comunes de descentralización productiva ?

Respuesta:

El sistema legislativo laboral brasileño ha sido concebido, en gran parte, en la década de los 40', prestigiando el modelo *fordista* de contratación, por medio de una centralización productiva en la empresa.

Sin embargo, las nuevas concepciones de gestión de las empresas han influenciado e influyen la organización de las relaciones laborales, prestigiando formas de contratación descentralizadas.

La forma más común de descentralización productiva es la subcontratación de la prestación de servicios, en que parte de la actividad otrora ejercida directamente por la empresa principal pasa a ser realizada por una otra empresa, con personalidad jurídica propia, que contrata los trabajadores y suministra la mano-de-obra.

Subrayase, entretanto, que no ha sido editada ninguna norma legal genérica sobre el instituto, sendo el mismo regulado por las reglas

del Código Civil brasileño y, excepcionalmente, por normas laborales especiales, de carácter temático, como la Ley de trabajo temporario (Ley Federal nº 6.019/74) y Ley de Servicios de Vigilancia – Seguridad Armada (Ley Federal nº 7.102/83).

- b. De ser posible, suministre ejemplos de algunas empresas que en su país funcionan según una estrategia de descentralización productiva. ¿Qué guarda la empresa matriz bajo su control directo y qué es lo que delega/subcontrata a sus empresas subsidiarias/asociadas? ¿Estas últimas son empresas independientes de la empresa matriz o son de hecho controladas por la misma?

Respuesta:

El fenómeno de la descentralización productiva, bajo la forma de subcontratación, está profundamente diseminado en las relaciones brasileñas de trabajo, habiendo su práctica influenciado hasta mismo la Administración Pública.

Ha situaciones en que la descentralización es desdoblada, habiendo empresas especializadas en esa actividad.

Un didáctico ejemplo de esta afirmación: ha sido constatado en diversos procesos judiciales presentados cara el antiguo Banco del Estado de Bahía – BANE. Este Banco descentralizó su actividad de compensación (rescate), contratando una empresa especializada denominada ASBACE, que prestaba tales servicios para diversas entidades bancarias. Dicha empresa especializada en compensación bancaria, a su vez, descentralizó su actividad de digitación, con la contratación de una empresa específica para tal finalidad. Esta última, por fin, en momentos de mayor movimiento, contrataba una empresa de mano-de-obra temporaria para atender una necesidad transitoria decurrente de aumento extraordinario de servicios.

- c. ¿Podría Vd. evaluar el impacto de dicha estrategia en las relaciones individuales de trabajo?

Respuesta:

La concepción predominante en las teorías de organización empresarial es de que la subcontratación se encuadra en el modelo de excelencia gerencial, con la disminución de costes para la actividad económica, notadamente con la contratación y el entrenamiento de personal.

Entretanto, en el campo de las relaciones individuales de trabajo, dicha estrategia ha creado y crea grupos diferenciados de trabajadores, con tratamiento jurídico distinguido y condiciones desiguales de trabajo.

Dicha situación genera profundas críticas doctrinarias, en especial en lo que concierne al debate acerca de la posibilidad de tratamiento equivalente entre el obrero subcontratado y los trabajadores directamente admitidos por la empresa usuaria de los servicios.

d. ¿Podría Vd. evaluar dicho impacto en las relaciones colectivas de trabajo ?

Respuesta:

La subcontratación genera profundo impacto perjudicial en las relaciones colectivas de trabajo, pues pulveriza la fuerza laboral.

Con efecto, tal instituto desorganiza la actuación sindical y prácticamente suprime, en el sistema brasileño de relaciones colectivas de trabajo, cualquier posibilidad eficaz de acción, actuación y representación colectiva por parte de los trabajadores *subcontratados*.

2. Grupos de empresa y unidad de empresa

Indique por favor, si en su derecho nacional o jurisprudencia es posible considerar que una empresa principal y sus subcontratistas/asociadas/subsidiarias constituyen una sola empresa a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la protección social. Si es posible, indique los criterios en base a los cuales se puede tomar tal decisión y los efectos legales que ésta conlleva.

Respuesta:

La legislación brasileña, específicamente el art. 2º, párrafo 2º, de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Decreto-Ley nº 5.452, de 01/05/1943), y el art. 3º, párrafo 2º, de la Ley del Trabajo Rural (Ley Federal nº 5.889, de 08/06/1973) disciplina satisfactoriamente los agrupamientos empresariales en lo que se refiere a los efectos pecuniarios de aplicación de la legislación laboral.

Así, en lo sistema laboral brasileño, siempre que una o más empresas, a pesar de poseer cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuvieren bajo dirección, control o administración de otra, o aún cuando, mismo conservando cada una su autonomía, integren grupo económico o financiero, sea de naturaleza industrial, comercial, rural o cualquier otra actividad económica, serán responsables solidarios en las obligaciones resultantes de las relaciones de empleo.

De esa forma, solamente por la existencia de un grupo económico de que hace parte una empresa empleadora, cualquier de sus miembros podrá responsabilizarse por los créditos laborales de los empleados de ésta empresa, independientemente de haber utilizado directamente la fuerza de trabajo de estos obreros.

3. Transferencia de empresas y otras modificaciones en la situación jurídica de una empresa o partes de ella.

a. ¿Existe en su legislación nacional o jurisprudencia una definición jurídica de "transferencia de empresa o de partes de ella"? ¿Bajo qué condiciones dicha definición se puede también aplicar a la externalización (subcontratación, outsourcing) de ciertas operaciones de una empresa?

Respuesta:

El tema de la transferencia total o parcial de la empresa ha ganado importancia en la década de los 90', en que se verificó una profunda reestructuración del sistema financiero brasileño, con la

realización de cisiones, fusiones e incorporaciones de empresas, bajo la supervisión estatal.

Específicamente en relación a las instituciones financieras, el Decreto-Ley nº 2.321, de 25/02/1987 establece la posibilidad del Banco Central de Brasil instituir régimen de administración especial temporaria, habiendo la facultad de, mediante informe o propuesta del consejo director, autorizar la transformación, incorporación, fusión, cisión o transferencia del control accionario de la institución, frente las condiciones de garantía presentadas por los interesados, así como proponer la desapropiación, por necesidad o utilidad pública o por interés social, de las acciones del capital social de la institución (art. 11).

El tratamiento jurídico de la transferencia de las empresa, a efectos exclusivos de la relación de empleo, variará se total o parcial, pues en el primer caso, coincidirá con el fenómeno de la continuidad de la empresa/sucesión de empleadores; y, en el segundo, podrá coincidir con la subcontratación (*outsourcing*).

- b. ¿Cómo se protegen en su país los derechos de los trabajadores cuando su empresa o parte de ella son cedidas a un tercero ? ¿En ese caso, qué derechos mantienen los asalariados con respecto a su antiguo empleador ?

Respuesta:

El sistema laboral brasileño trae, como regla de protección a los derechos de los trabajadores, la figura de la continuidad empresarial, prevista en los arts. 10 y 448 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Decreto-Ley nº 5.452, de 01/05/1943).

En función de tal instituto, cualquier alteración en la estructura jurídica de la empresa, incluyendo la mudanza de su propiedad, no afectará los contratos de trabajo, ni los derechos adquiridos por sus empleados.

- c. ¿Es obligatorio en su derecho nacional que los representantes de los trabajadores sean consultados o informados a la hora de una transferencia de una empresa o de partes de ella? ¿Si lo es, cómo se organiza esa consulta? ¿Son informados o consultados los representantes de los trabajadores cuando la empresa considera la subcontratación/*outsourcing* de algunas de sus operaciones? ¿Existe obligación, en su derecho nacional, de negociar sobre estos asuntos?

Respuesta:

En el sistema jurídico brasileño, no ha obligatoriedad de consulta a los representantes de los trabajadores para la hipótesis de transferencia total o parcial de la empresa, así como para las hipótesis de la subcontratación/*outsourcing* de algunas de sus operaciones.

Subrayase, sin embargo, que, en los casos de gran repercusión social, la actuación política para recuperación de empresas se recomienda la participación de los representantes de entidades representativas de los trabajadores, aunque no sea obligatoria.

- d. ¿Cómo se organizan las relaciones entre la empresa cedente y la cesionaria cuando esta última continúa a operar en el establecimiento de la primera?

Respuesta:

En estas situaciones, toda la disciplina será contractual, una vez que las dos empresas tendrán personalidad jurídica propia.

- e. ¿Cómo se organizan las relaciones entre trabajadores que han sido transferidos a la empresa cesionaria y la empresa cedente cuando la primera continúa a operar en el establecimiento de la segunda? ¿Qué poderes de dirección o de control conserva esta última con relación a los mismos trabajadores?

Respuesta:

En tales hipótesis, operase la sucesión de empresas, por el principio de la continuidad empresarial, no habiendo previsión legal específica, a efectos de la relación de empleo, de responsabilidad patrimonial de la empresa cedente.

De esa forma, la empresa cedente no conservará cualquier poder de dirección y control sobre esos trabajadores, bajo pena de caracterización de vínculo laboral directo consigo.

Sin embargo, pudiendo ser caracterizada la existencia de grupo económico, podrán las dos empresas ser responsabilizadas patrimonialmente.

4. Situación jurídica de empleados de empresas contratistas/asociadas/subsidiarias con respecto a la empresa matriz

- a. ¿Bajo qué condiciones la empresa matriz puede ser responsabilizada por las obligaciones de sus contratistas/asociadas/subsidiarias con respecto a los empleados de estas últimas en lo referente a:
- i. Higiene, seguridad y riesgos ocupacionales;
 - ii. Salarios y otras prestaciones debidas a los trabajadores;
 - iii. Cotizaciones a la Seguridad Social o a fondos privados de pensiones o de salud;
 - iv. Otros?

Respuesta:

La responsabilidad directa por la manutención de la salubridad del ambiente de trabajo, así como por todas las contraprestaciones salariales, es de la empresa empleadora, o sea, la empresa prestadora de servicios.

Ya las contribuciones debidas a la Seguridad y Previdencia Social son repartidas entre la empresa y los propios empleados, bajo la forma de la legislación infra-constitucional.

Sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo de Brasil entiende que, en virtud de *Súmula* n° 331, que habrá una responsabilidad patrimonial subsidiaria de la empresa usuaria, en el caso de subcontratación, por las obligaciones debidas originalmente por la empresa prestadora.

Subrayase, además, que, caso sean empresas del mismo grupo económico, de cualquier naturaleza, la responsabilidad patrimonial será solidaria, con fundamento en el art. 2º, párrafo 2º, de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Decreto-Ley n° 5.452, de 01/05/1943).

- b. ¿Es obligatorio informar a los empleados de las contratistas/asociadas/subsidiarias sobre la identidad de la empresa matriz para la que su empleador trabaja?

Respuesta:

No hay previsión legal o jurisprudencial consolidada en ese sentido.

- c. Presente, si existen, decisiones judiciales que han determinado la existencia de una relación laboral directa entre una empresa matriz y trabajadores empleados de una empresa contratista/asociada/subsidiaria de la primera. ¿Cuáles han sido los efectos legales de estas decisiones?

Respuesta:

Ha decisiones judiciales que reconocen el vínculo laboral directo entre una empresa matriz y trabajadores empleados de una empresa contratista/asociada/subsidiaria de la primera, pero todos son fundamentados en la existencia de una fraude en el contrato laboral, en función de la constatación de subordinación jurídica e personalidad en la relación entre los dos sujetos involucrados.

5. Préstamos de mano de obra y otras formas de suministro de trabajadores

- a. ¿Pueden dos o más empresas jurídicamente distintas « prestarse » mano de obra entre sí? Si lo pueden, ¿de qué manera son protegidos los derechos de los trabajadores ?

Respuesta:

La materia carece de previsión legal específica.

Según la jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo brasileño, a través de *Súmula* n° 129, se prevé que la prestación de servicios a más de una empresa del mismo grupo económico, durante la misma jornada laboral, no caracteriza la coexistencia de más de un contrato de trabajo, salvo ajuste en contrario, lo que respalda la posibilidad de préstamos de mano de obra.

En esa hipótesis, el empleado no tiene derecho a cualquier incremento salarial, limitándose a su protección a la propia previsión de la responsabilidad patrimonial solidaria de los miembros del grupo económico.

- b. Por favor, describa cómo se reglamenta en su país el suministro de trabajadores por intermedio de empresas de trabajo temporal (ETT). En particular :
- i. Casos en que se permite el recurso al trabajo temporal;

Respuesta:

El sistema jurídico laboral brasileño disciplina expresamente el trabajo temporal en las empresas urbanas a través de la Ley Federal nº 6.019, de 03/01/74.

El trabajo temporal solamente es permitido para atender a la necesidad transitoria de sustitución de su personal regular y permanente o a la añadidura extraordinaria de servicios (art. 2).

Su prestación presupone la intermediación de una empresa del trabajo temporal (ETT), entendida como la persona física o jurídica, cuya actividad consiste en suministrar a otras empresas, temporalmente, trabajadores, debidamente calificados, remunerados y asistidos por ellos (art.4).

- ii. Industrias o actividades en las que se prohíbe el suministro de trabajadores temporales;

Respuesta:

No hay, en el ordenamiento brasileño, industrias o actividades en que sea prohibida la contratación de trabajadores temporarios.

- iii. ¿Se exige en su país que las ETTs sean titulares de una licencia o permiso para poder operar? ¿Si se exige, bajo qué condiciones se otorgan esas licencias o permisos?

Respuesta:

El funcionamiento de la empresa de trabajo temporal dependerá de su registro en el Departamento Nacional de Mano-de-Obra del Ministerio del Trabajo y Previdencia Social (Art. 5º).

Los siguientes documentos deben ser adjuntados al pedido de registro para funcionar (Art. 6º):

a) prueba de constitución de la firma y de la nacionalidad brasileña de sus socios, con el competente registro en la Junta Comercial de la localidad en que tenga sede;

b) prueba de poseer capital social de por lo mínimo quinientas veces el valor del mayor salario mínimo vigente en el País;

c) prueba de entrega de la relación de trabajadores a que se refiere el art. 360, de la Consolidación e las Leyes del Trabajo, así como la presentación del Certificado de Regularidad de Situación, fornecido por el Instituto Nacional de Previdencia Social;

d) prueba de recogimiento de la Contribución Sindical;

e) prueba de la propiedad del inmueble-sede o del resguardo referente al último mes, relativo al contrato de locación;

f) prueba de inscripción en el Registro General de Contribuyentes del Ministerio de Hacienda.

iv. ¿Qué clase de contrato gobierna las relaciones respectivas entre la empresa usuaria, la ETT y los trabajadores temporales que esta última suministra a la primera ?

Respuesta:

El contrato existente entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal (ETT) es de naturaleza civil, en la modalidad de contrato de prestación de servicios temporales, regido por los arts. 26 a 28 de la Ley Federal nº 6.019, de 03/01/74 y por el Código Civil brasileño.

El contrato existente entre la empresa de trabajo temporal (ETT) y los trabajadores temporales que esta última suministra es de naturaleza laboral, con vínculo permanente, regido por la Ley Federal nº 6.019, de 03/01/74 y por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Decreto-Ley nº 5.452, de 01/05/1943).

No hay cualquier vínculo jurídico directo entre la empresa usuaria y los trabajadores temporales suministrados por la empresa de trabajo temporal (ETT).

v. ¿El suministro de un trabajador temporal por una ETT a una empresa usuaria está limitado en el tiempo?

Respuesta:

El contrato entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria o cliente, con relación a un mismo empleado, no podrá exceder tres meses, salvo autorización conferida por el órgano local del Ministerio del Trabajo y Previdencia Social, segundo instrucciones a ser bajadas por el Departamento Nacional de Mano-de-Obra. (Art. 10)

La Instrucción Normativa nº 3, de la Secretaria de Relaciones de Trabajo del Ministerio del Trabajo y Empleo, establece, en el art. 1º, § 1º, que el contrato temporal podrá ser prorrogado una única vez, por igual período, desde que atendidos los siguientes requisitos:

I – prestación de servicios destinados a atender necesidad transitoria de sustitución de personal regular y permanente que exceda tres meses; o

II – mantenimiento de las circunstancias que generaron la añadidura extraordinaria de los servicios y ocasionaron la realización del contrato de trabajo temporal.

vi. ¿Qué otras restricciones existe con respecto al uso del trabajo temporal?

Respuesta:

La empresa de trabajo temporal (ETT) solamente no puede contratar, como empleado, extranjero portador de visado provisorio de permanencia en el País (art.17).

vii. ¿Cómo se determinan los salarios y condiciones de empleo de los trabajadores temporales?

Respuesta:

El contrato existente entre la empresa de trabajo temporal (ETT) y los trabajadores temporales que esta última suministra es de naturaleza laboral, con vínculo permanente, regido por la Ley Federal nº 6.019, de 03/01/74 y por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Decreto-Ley nº 5.452, de 01/05/1943).

La Ley Federal nº 6.019, de 03/01/74, en su art. 12, asegura al trabajador temporal remuneración equivalente a la recibida por los empleados de la misma categoría da empresa usuaria o cliente calculados por la base horaria, garantizada, en cualquier hipótesis, el recibimiento del salario mínimo regional.

Los demás derechos laborales son aplicables al trabajador temporal y exigibles de la empresa de trabajo temporal (ETT).

No se aplican a los trabajadores temporales, sin embargo, los demás derechos y garantías previstas en las normas colectivas reguladoras de los trabajadores directos de la empresa usuaria, por se tratar de categoría profesional diversa.

viii. ¿En qué casos la empresa usuaria puede ser responsabilizada por las obligaciones de la ETT con respecto a los trabajadores que esta última ha suministrado a aquella ?

Respuesta:

La jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo ha pacificado entendimiento, a través de *Súmula* nº 331, que la usuaria de servicios responsabilizase subsidiariamente por los débitos laborales de la empresa prestadora. Esta regla es genérica y aplicable al trabajo temporal.

Además, la propia Ley Federal nº 6.019, de 03/01/74, en su art. 16, preceptúa que, en el caso de falencia de la empresa de trabajo temporal, la empresa usuaria o cliente es solidariamente responsable por el recogimiento de las contribuciones sociales, con respecto al tiempo en que el trabajador estuvo bajo sus órdenes, así como en referencia al mismo período, por la remuneración e indemnización previstas en dicha Ley.

ix. ¿Cómo se organizan las relaciones colectivas de trabajo entre una ETT y sus trabajadores temporales enviados a una empresa usuaria ? ¿Cómo se organizan las relaciones colectivas entre una empresa usuaria y los trabajadores temporales que le han sido suministrados por una ETT ?

Respuesta:

El trabajo temporal es reconocido como actividad económica (art.3º) y posee encuadramiento sindical distinto de la empresa usuaria.

Así, los trabajadores temporales son considerados una categoría diferenciada, no manteniendo cualquier tipo de relación colectiva con la empresa usuaria.

Las normas colectivas aplicables serán solamente aquellas establecidas con la entidad sindical representativa de las empresas de trabajo temporal (ETT).

x. ¿Qué sanciones legales existen en su país por el empleo irregular de trabajadores temporales ?

Respuesta:

El empleo irregular de trabajadores temporales promueve el reconocimiento de una relación de empleo con la empresa usuaria, lo que la obliga a asumir todos los costos de esta relación.

c. Por favor, presente si hay, decisiones judiciales en su país por las que se determinó la existencia de una relación de trabajo directa entre una empresa usuaria y trabajadores que le fueron suministrados con arreglo a las modalidades (a) o (b) descritas en este punto.

Respuesta:

La *Súmula* nº 331 del Tribunal Superior del Trabajo establece:

I - La contratación de trabajadores por empresa interpuesta es ilegal, formándose el vínculo directamente con el tomador de los servicios, salvo en el caso de trabajo temporal (Ley nº 6.019, de 03.01.1974).

II - La contratación irregular del trabajador, mediante empresa interpuesta, no genera vínculo de empleo con los órganos de la administración pública directa, indirecta o fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - No forma vínculo de empleo con el tomador la contratación de servicios de vigilancia (Ley nº 7.102, de 20.06.1983) y de conservación y limpieza, bien como la de servicios especializados ligados a la actividad-medio del tomador, desde que inexistente la personalidad y la subordinación directa.

IV - El incumplimiento de las obligaciones laborales, por parte del empleador, enreda la responsabilidad subsidiaria del tomador de los servicios, cuanto aquellas obligaciones, incluso cuanto a los órganos de la administración directa, de las autarquías, de las fundaciones públicas, de las empresas públicas y de las sociedades de economía mixta, desde que hayan participado de la relación procesal y consten también del título ejecutivo judicial (art. 71 de la Ley nº 8.666, de 21.06.1993).

6. Franquicia (*franchising*)

- a. Proporcione, de ser posible, informaciones de carácter general sobre la regulación y práctica de la franquicia (*franchising*) en su país.

Respuesta:

El contrato de franquicia (*franchising*) es el contrato que involucra una persona a una empresa, para que ella, mediante condiciones especiales, conceda a la primera el derecho de comercializar marcas o productos de su propiedad, sin que, en virtud de esto, haya una relación de subordinación entre las dos.

Está regulada en Brasil por la Ley Federal nº 8.955, de 15/12/1994, y por cláusulas contractuales de tipos variados, de acuerdo con la naturaleza, la importancia de los productos y el interés de las partes.

Tratase de una figura contractual bastante diseminada en Brasil, con amplia utilización en sus centros urbanos.

- b. ¿Cuál es, en su país, la posición legal del franquiciado (*franchisee*) con relación al franquiciador (*franchisor*)? ¿Se lo considera como un empresario independiente o como un agente subordinado del franquiciador? Presente por favor, si hay, decisiones judiciales por las que se consideró que un franquiciado era de hecho un agente subordinado del franquiciador y los efectos jurídicos de tales decisiones.

Respuesta:

Diversas son las fórmulas y las modalidades contractuales en el contrato de franquicia (*franchising*), habiendo posibilidad de se establecer desde la completa libertad al franqueado, hasta el completo control por el franquiciador o, al menos, el control de parte de las actividades de aquellas, a ejemplo de la gestión financiera y contable.

En la última situación, la doctrina admite la caracterización de un grupo económico, lo que, por la legislación brasileña, importa en la responsabilidad solidaria de todos sus miembros por los créditos laborales de un de sus empleados del grupo.

La materia, sin embargo, aún no encuentra decisiones judiciales representativas a ser destacadas.

- c. ¿Cuál es la posición legal de los empleados del franquiciado? ¿Pueden también ser considerados como trabajadores dependientes del franquiciador?

Respuesta:

Caso sea caracterizado el grupo económico, en la forma expuesta en el tópico anterior, los empleados del franquiciado podrán pleitear sus créditos laborales también directamente del franquiciador.

7. Acción y negociación colectivas en un contexto de descentralización productiva

- a. ¿Cuál es la posición de los sindicatos de su país con relación a la descentralización productiva?

Respuesta:

Hay una profunda resistencia ideológica de los sindicatos brasileños en relación a la descentralización productiva, una vez que la

misma importa en el enflaquecimiento del movimiento sindical, haya vista que pulveriza su actuación, por la imposibilidad jurídica, en el sistema brasileño, de representar todos los trabajadores.

Dicha imposibilidad resulta de la circunstancia de que, en el ordenamiento jurídico brasileño, es la actividad económica que define el encuadramiento sindical, una vez que Brasil no ha adherido a la Convención 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

- b. ¿La ley de su país prevé la representación colectiva de los trabajadores a nivel del grupo de empresas? ¿Si la prevé, cómo se organiza esta representación ?

Respuesta:

La propia Constitución Federal brasileña establece, en el art. 8º, II, que es vedada la creación de más de una organización sindical, en cualquier grado, representativa de categoría profesional o económica, en la misma base territorial, que será definida por los trabajadores o empleadores interesados, no pudiendo ser inferior al área de un Municipio.

De esa forma, no es posible el establecimiento de sindicatos de empresas individualmente, ni en grupos de empresas.

Asegurase, sin embargo, bajo la forma del art. 11, que, en las empresas de más de doscientos empleados, la elección de un representante de estos con la finalidad exclusiva de promoverles el entendimiento directo con los empleadores.

En el campo de los grupos empresariales, no obstante, es muy rara la ocurrencia práctica de una representación colectiva de todos los trabajadores arrollados.

- c. ¿Existen en su país sindicatos que representan al conjunto de los trabajadores de un grupo de empresas, o de varias empresas estrechamente asociadas ?

Respuesta:

En Brasil, toda la organización sindical toma por base el concepto de categoría, sea profesional (trabajadores), sea económica (empresas).

Ese concepto está previsto en el art. 511 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Decreto-Ley nº 5.452, de 01/05/1943), que preceptúa:

"Art. 511. Es lícita la asociación para fines de estudio, defensa y coordinación de sus intereses económicos o profesionales de todos los que, como empleadores, empleados, agentes o trabajadores autónomos, o profesionales liberales, ejerzan, respectivamente, la misma actividad o profesión o actividades o profesiones similares o conexas.

§ 1º La solidaridad de intereses económicos de los que emprenden actividades idénticas, similares o conexas, constituye el vínculo social básico que se denomina categoría económica.

§ 2º La similitud de condiciones de vida oriunda de la profesión o trabajo en común, en situación de empleo en la misma actividad económica o en actividades económicas similares o conexas, compone la expresión social elemental comprendida como categoría profesional.

§ 3º Categoría profesional diferenciada es la que se forma de los empleados que ejerzan profesiones o funciones diferenciadas por fuerza de estatuto profesional especial o en consecuencia de condiciones de vida singulares.

§ 4º Los límites de identidad, analogía o conexión fijan las dimensiones dentro de las cuales la categoría económica o profesional es homogénea y la asociación es natural".

Además, ha sido adoptado, como visto en el tópico anterior, el sistema de la unicidad sindical, así como establecida la regla de que la base territorial del sindicato no puede ser inferior al área de un Municipio.

Luego, los sindicatos regularmente constituidos representan, por determinación legal, todos los trabajadores de su base territorial, dentro del concepto de categoría.

Dos sindicatos distintos solamente pueden representar empleados de la misma empresa si el segundo de ellos representa trabajadores de categorías diferenciadas, como, por ejemplo, los trabajadores temporales.

Excepcionalmente, en empresas de grande porte, es formada entidad sindical representativa de todos los empleados de empresas prestadoras de servicio, con la finalidad de fortalecer el poder de negociación colectiva.

- d. ¿Ha habido o hay negociaciones colectivas que abarcan a un grupo de empresas o a varias empresas estrechamente asociadas? ¿Si las hay o ha habido, de qué temas han tratado?

Respuesta:

La negociación colectiva en Brasil, desde el punto de vista de la legislación, se limita a la actuación dentro de las categorías económica y profesional correspondientes.

La actuación de las Centrales Sindicales, asociaciones de sindicatos extrañas a los sistemas confederativos, han actuado y actúan políticamente en la búsqueda de una orientación ideológica común en las negociaciones colectivas. Mismo sin reconocimiento del ordenamiento jurídico para negociar directamente, tienen esas entidades influenciado la conducta de los sindicatos, federaciones y confederaciones en la negociación colectiva.

En el campo específico de los grupos de empresas, excepcionalmente, en empresas de gran porte, se consigue formar entidad sindical representativa de todos los empleados de las empresas prestadoras de servicio. En dicha situación, se fortalece la negociación colectiva, buscando, en la mayoría de los casos encontrados, la mejoría

de las condiciones de trabajo, comúnmente enflaquecidas en las relaciones triangulares.

- e. ¿Ha habido en su país huelgas u otras formas de acción colectiva dirigidas contra un grupo de empresas o contra varias empresas estrechamente asociadas?

Respuesta:

Las huelgas, en Brasil, han ocurrido con mayor frecuencia en el campo de la negociación colectiva para mejoría de las condiciones de trabajo en el ámbito de la categoría profesional, y no han sido habituales en movimientos que envuelvan más de una categoría.

En los grupos de empresas en que se consigue formar entidades sindicales representativas de los empleados de las empresas prestadoras de servicio, no es raro verificar huelgas específicas de tales trabajadores, sin adhesión de los trabajadores directos de la empresa usuaria.

8. Otras cuestiones

Presente por favor cualquier otra cuestión que en la ley o práctica de su país tengan relación con este tema y no se han tratado en este cuestionario.

***Súmula* es un resumen que revela un entendimiento consolidado o orientación jurisprudencial, de un tribunal superior, con respecto a un determinado asunto.**

* * * * *