



XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD

Paris, 5-8 de Septiembre de 2006

TEMA 1

LIBERALIZACION DEL COMERCIO Y DERECHO DEL TRABAJO

Prof. Márcio Túlio Viana (BRASIL) -

Vice-presidente do Instituto brasileiro de Direito Social Cesarino Junior

Traducción: Mayra Vega Linhares

I.- DEBATE IDEOLÓGICO Y LEGISLACIÓN LABORAL

1. ¿ Se discute o se ha discutido en su país la reformulación de la legislación laboral teniendo en cuenta :

- a) La globalización;
- a) Los cambios tecnológicos;
- b) Los cambios en la organización del trabajo?

Si, aproximadamente desde mediados de la década de los años 80

2. ¿Si su respuesta a (1) es afirmativa, puede dar precisiones sobre el alcance y naturaleza de este debate y sus interlocutores (por ejemplo, si es sólo un debate académico o si involucra también al gobierno, actores sociales, la legislatura, operadores financieros, otros)?

El debate se inició en el medio académico, pero como la propia academia mezcla profesores progresistas con otros relacionados al sector empresarial, también ella se

volvió palco de la lucha política. En el plano del gobierno, las primeras ideas a favor de reformas legislativas y económicas surgieron con el Presidente Collor de Mello, pero en una época en que la correlación de fuerzas era todavía favorable al movimiento sindical.

En la siguiente década, el juego de fuerzas se fue alterando. Por un lado, el desempleo y la reestructuración productiva minaban la resistencia del sindicato. Por otro la política de estabilidad económica del Gobierno le aumentaba legitimidad. De tal manera que no solo el debate se acentuó, sino que abrió camino para la implantación de las primeras reformas que ya habían sido imaginadas por Collor (KREIN: 2002). En el plano sindical, la expresión más concreta de ese nuevo cuadro fue la creación de una central de perfil neoliberal (la "Fuerza Sindical"), en oposición a la Central Unica de los Trabajadores -CUT-, la mayor del País, con una base de 22 millones de trabajadores.

Hoy, el debate no solo provoca el enfrentamiento entre grandes bloques - izquierda y centro – sino que divide internamente al propio bloque de la izquierda, liderado por el Partido de los Trabajadores. Al mismo tiempo esta siempre presente en los medios de comunicación, en los congresos, en los movimientos sociales y en las salas de clase.

En el campo de los derechos individuales, especialmente, el debate pone en choque concepciones diferentes respecto a cual sería el papel de la legislación: proteger al trabajador, visto (también) como agente propulsor del consumo, o la empresa, vista (también) como fuente de trabajo? o, en términos más simples: intervencionismo o neoliberalismo?

Pero es preciso notar que el debate no se reduce a la discusión sobre si debe o no haber una legislación menos protectora y más flexible. En el caso brasileño, donde los efectos negativos de la globalización fueron bastante más contundentes que en los países centrales, el mismo escenario que reclama el desarme de la legislación provoca una reacción diametralmente opuesta, que clama una protección aún más amplia y efectiva que la vigente.

En otras palabras, no existen solamente los que combaten y los que defienden un derecho menor, pues entre unos y otros se introducen los que luchan por un derecho aún mayor. Si temas como el desempleo y la competitividad profesional presionan la legislación "para abajo", fenómenos como el sub-empleo y el trabajo forzado, los nuevos tipos fronterizos y los fraudes generalizados la presionan "para arriba" ,por lo menos en términos de efectividad.

Por otro lado, las mismas voces que proponen más o menos flexibilidad, mas o menos derecho, discuten la necesidad de transformaciones radicales en la estructura sindical.

Es verdad que, también aquí, el paño de fondo es la globalización. Pero ella se mezcla con otros ingredientes, que se relacionan no tanto a un presente global, sino a un pasado típicamente nacional. Eso significa que la onda de debates alrededor de los derechos individuales acabó reavivando viejas discusiones sobre un modelo sindical que ya mucho antes de la actual crisis era considerado ultrapasado

Todos esos elementos altamente contradictorios del debate acaban por dividir ya no solo a trabajadores y empresarios, sino a cada uno de esos segmentos, internamente; y explican no solo la existencia de movimientos ambivalentes en la legislación, sino especialmente el hecho de que fue exactamente el Partido de los Trabajadores, hoy en el poder, que institucionalizó un espacio público para avalizar y proponer cambios en su tan reverenciada Consolidación de las Leyes del Trabajo – CLT.

Ese espacio público comenzó a ser construido en 2003, cuando el Ministerio del Trabajo promovió mesas redondas en todos los Estados del País, reuniendo a los más diversos sectores de la sociedad civil. Al mismo tiempo, el Gobierno creaba un Consejo de Desarrollo Económico y Social, también con representantes de varios sectores, para ofrecer algunas premisas básicas. Tanto las premisas como aquellas conclusiones deberían ser el punto de partida para las discusiones del Foro Nacional del Trabajo – el FNT- , órgano de naturaleza tripartita, creado para transformar el debate en propuestas consensuales de alteraciones legislativas .

3. este debate ha dado lugar a reformas legislativas o a propuestas de reformas recientes en materia laboral?

Si. En verdad, la reforma legislativa más importante se dio en 1966, anticipándose a las crisis y al propio debate actual. Se trata de la Ley del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, que virtualmente acabó con el régimen de la estabilidad en el empleo y volvió menos onerosos los despidos. Con ello el acceso real a la Justicia, disminuyó. Aún si sus derechos más básicos son violados, el empleado solo acciona (demanda) al empleador cuando, ya habiendo perdido el empleo, no tiene nada más que perder.

Eso también lo vuelve un demandante vulnerable, ya que –privado de la fuente de sobrevivencia- depende del resultado rápido de la demanda para mantenerse. Por ello, comúnmente, se ve casi obligado a aceptar cualquier acuerdo que el empleador le ofrezca. La consecuencia de esa fragilización del acceso a la Justicia fue una pérdida creciente de la efectividad de los derechos.

Talvez este sea uno de los motivos por los cuales no han sido tan frecuentes, ni tan importantes, las innovaciones legislativas en el sentido de la flexibilización. En general, en el curso de la relación de empleo, la legislación se vuelve virtualmente dispositiva. El poder que ejercen los directores patronales extrapola sus límites, para alcanzar ya no solo a la fuerza de trabajo, ni solo a la persona que trabaja, sino a la propia Ley que lo protege. Como escribió cierta vez un autor brasileño, se cumple la ley ley “selectivamente”, de acuerdo a las conveniencias de cada uno.

Esa realidad se ha acentuado en las últimas décadas, con la descentralización productiva. Hoy, cerca de 60,8% de los trabajadores brasileños prestan servicios en pequeñas empresas, bastante menos visibles a la fiscalización y mucho más vulnerables a la competencia. Basta notar que la mayor parte de ellas desaparece en el transcurso de un año. Por eso tanto por necesidad, como por un asunto de facilidad, esas pequeñas empresas acaban explotando a sus empleados. Y gracias

a ello es que obtienen los contratos con las grandes, lo que significa decir que estos también los explotan a través de aquellas.

En el caso de la llamada “flexibilización externa” otra razón para la pequeña incidencia de alteraciones formales son las bajas tasas salariales. En Brasil el salario medio pagado a los empleados gira en torno de 1 a 3 salarios mínimos, lo equivalente a R\$ 560,00. Comparado al de otros países, es uno de los más bajo del mundo.

El salario mínimo es de US \$ 125, 00 y cerca de 45% de los trabajadores viven con una renta de hasta dos salarios- mínimos. De este modo, no hay tanta necesidad de nuevas modalidades de contratación, pues el clásico contrato a tiempo indeterminado puede ser hecho, desecho y vuelto hacer sin grandes gastos.

Aún cuando ocurren y despiertan preocupaciones, las nuevas leyes acaban mostrándose poco operativas y hasta innecesarias.

Fue lo que pasó, por ejemplo, con la Ley No. 9601 de 1998, que dio lugar a las contrataciones a plazo (ítem b, infra). Hasta recientemente, fue mínimo el interés en su actualización (a pesar de que esto parezca estar cambiando un poco). Hasta los contratos a tiempo parcial, también regulados en ley, son relativamente poco frecuentes en Brasil.

Pero aunque esta sea la regla, ha habido algunas excepciones. Aquí o ahí surgieron innovaciones importantes, a nivel del derecho formal. Algunas de ellas, muy tímidas, intentan minimizar la cuestión del desempleo sin empobrecer (precarizar) las relaciones de trabajo. La mayoría, sin embargo, acaba utilizando aquel argumento como justificativa para disminuir (directa o indirectamente) la protección.

En cuanto a los cambios que se realizan, por un lado están los contruidos por el FNT, por otro lado se encuentran iniciativas aisladas. Hasta el momento actual, el FNT presentó propuestas solamente para la reforma sindical, que todavía no fueron aún enviadas al Congreso Nacional. A pesar de que son fruto de un consenso, esas propuestas no siempre indican voluntades dirigidas a un mismo objetivo. Al contrario, las expectativas pueden ser completamente diferentes. Así es, por ejemplo, que la quiebra (aunque relativa) del sistema de unicidad sindical es probablemente visto por los trabajadores como una forma de fortalecer el sindicato y por los empresarios como un medio de debilitarlo aún más.

Ya las discusiones respecto a la llamada “reforma laboral” , envolviendo derechos individuales, caminan a pasos lentos. No se consigue siquiera establecer una agenda común. Las únicas premisas firmadas establecen, en síntesis, que el nuevo sistema de relaciones de trabajo deberá : a) crear una armonía entre derechos individuales y colectivos, normas de fiscalización y normas procesales del trabajo; b) buscar la inclusión social y el desarrollo socio-económico; c) contener normas claras objetivas y compatibles con la negociación colectiva; d) excluir algunos aspectos de la actual legislación, modificar otros tantos e incluir nuevos ítems dentro de los cuales las Declaraciones de los Derechos Fundamentales de la OIT y las derivadas de “avances de la jurisprudencia”.

Frente al carácter ductil y a veces ambivalente de casi todas esas proposiciones, es difícil señalar una tendencia. Es así, por ejemplo, que por “avances de la jurisprudencia” se puede entender tanto una mayor como una menor protección, dependiendo del punto de vista; y la compatibilidad de las normas de protección con la negociación colectiva puede implicar o no su mayor disponibilidad.

Es importante notar, aquí, la diferencia de postura de los actores sociales en relación a las dos reformas. Como el derecho sindical tiene naturaleza instrumental y solo indirectamente afecta la competitividad, su alteración puede acarrear, como vimos, expectativas diferentes y hasta contrarias. Ya las normas individuales, creadas por el Estado, mantienen una relación mucho más directa y visible con el aumento o la reducción de los costos de la producción. Es fácil prevenir su resultado – y ninguna de las partes parece dispuesta a soportar prejuicios. Y también por eso es poco probable que en los próximos años se alcancen soluciones de consenso en esa materia.

La propia central Fuerza Sindical, de perfil más conservador, se posiciona formalmente contra la reducción de derechos. Pero no se nota el mismo énfasis cuando se trata de transformar normas imperativas en normas negociables. En ese terreno, el discurso es ambiguo, pues se habla también en legislación (apenas) “básica” y se insiste en la “valorización” de la negociación colectiva – como si la primera fuese el precio de la segunda.

Como las negociaciones del FNT han avanzado muy poco, las reivindicaciones y expectativas de los actores sociales son más fácilmente perceptibles en noticias y declaraciones informales. Con base en estos fragmentos de informaciones, se puede concluir que, en general, los trabajadores defienden el mantenimiento de los actuales derechos, con pequeñas adaptaciones puntuales y algunos avances importantes- entre los cuales se destacan una mayor protección al empleo y la reducción de la jornada de trabajo, sin pérdida salarial.

Con relación al propio FNT, un importante segmento de trabajadores entiende que debe ser extinguido, ya sea por falta de mayor representatividad o porque el momento actual conspira contra la construcción de un consenso que les sea favorable. Otro bloque, hoy aún mayoritario, quiere proseguir en los debates, pero con aquella agenda de resistencia y flexibilización

En su último congreso, realizado en 2003, la CUT defendió la suspensión de lo que llamó de “entulho” (acumulación de desechos) de FHC– representado por las leyes flexibilizadoras que fueron editadas en el Gobierno Fernando Henrique Cardoso. Al mismo tiempo, reivindicó la ampliación de algunos derechos, como la jornada menor, la garantía de empleo y el combate más eficaz al trabajo esclavo e infantil.

Ya la clase empresarial reclama de una supuesta rigidez de la legislación y exige su disminución y flexibilización, como forma de aumentar la competitividad nacional y abrir puestos de trabajo. En este sentido un Informe producido recientemente por la Confederación Nacional de las Industrias propone, además de que prevalezca el contrato colectivo sobre la ley – punto considerado estratégico-, la descentralización de la negociación, la ampliación de los contratos a plazo, jornadas más flexibles de

trabajo y facilitación de los despidos. Los empresarios piden aún que las reformas sindicales y laborales sean discutidas y votadas al mismo tiempo, probablemente para que puedan negociar algunas alteraciones en la estructura sindical, por otras tantas flexibilizaciones en los derechos individuales.

Por otro lado, a pesar de su estrecha relación con gran parte del movimiento sindical, el propio Gobierno Lula viene siendo marcado por fuertes ambigüedades; y es difícil decir, a esa altura, hasta que punto estaría realmente interesado en mantener o no la legislación protectora. Hace cerca de dos años, el entonces Ministro del Trabajo defendió una “limpieza en la CLT” pareciendo enrumbarse en el sentido y de una legislación básica, complementada por la negociación colectiva, como también sucede en países de la *common law* e igualmente en algunos otros que integran el sistema romano – germánico. Al mismo tiempo, sin embargo, no son raros los pronunciamientos garantizando la preservación de los derechos de los trabajadores.

4.- En caso afirmativo, podría detallar las mismas, por ejemplo si se refieren a algunos de los temas siguientes:

a. Contrato de trabajo

1. Una de las innovaciones más importantes, aunque no tan reciente, se dio en el campo de la intermediación de la mano de obra. Ella ya venía siendo permitida en el sector público, desde 1967, para las actividades – medio. Con la Ley No. 6019, de 1974, pasó a ser admitida en el sector privado, por el plazo de 3 meses en relajación a cada receptor de servicios y solamente en dos hipótesis: a) para la substitución temporal de personal regular y permanente; b) en el caso de aumento extraordinario de servicios.

En carácter permanente, la ley No. 7102, de 1983, permite la tercerización en el sector de vigilancia (como, por ejemplo, guardias de bancos y transporte de valores). La jurisprudencia también la admite en carácter continuo para: a) prestación de servicios en actividades – medio; b) servicios de limpieza, aseo y conservación. En las tres últimas hipótesis, no podrá haber *pesoalidade* ni subordinación frente al receptor de los servicios. En caso contrario, el vínculo de empleo se forma con este. Aún siendo lícita la intermediación de la mano de obra, la jurisprudencia entiende que el receptor (el que toma los servicios) tiene responsabilidad subsidiaria.

En la hipótesis de la Ley No. 6019, referida arriba, los “terciarizados” tienen derecho a los mismos salarios de los empleados del *receptor*. No obstante, hasta donde se puede ver, el índice de incumplimiento de esa norma es grande. Investigación realizada hace algunos años entre fábricas del Estado de Sao Paulo, concluyó que entre los “tercerizados” (subcontratados) , las condiciones de la salud y de la seguridad son peores y que ellos trabajan más horas que los otros empleados.

2. Doctrina y jurisprudencia también han admitido la celebración de contrato individual de trabajo con una especie de consorcio de empleadores, que se alternan en la utilización de los servicios del trabajador. Esos empleadores son independientes, pero se unen a través de un pacto y eligen un gerente. Aunque el

contrato de trabajo sea único, cada tomador asume los pagos correspondientes a los días en que el trabajador le prestó servicios. Pero la responsabilidad es solidaria. Ese nuevo tipo de contrato surgió espontáneamente en la zona rural, hace cerca de diez años, pero solo fue objeto, hasta hoy de una administrativa, regulando el pago de las contribuciones providenciarías. Recientemente, el Ministerio del Trabajo editó una cartilla incentivando esa forma de contratación.

Una tercera alteración se refiere a las cooperativas de trabajo. En 1994, fue acrecentado un párrafo al Artículo 442 de la CLT, afirmando que no existe vínculo de empleo entre las cooperativas y sus socios, así como entre estos y los tomadores de servicio. En verdad la primera regla ya constaba en ley anterior. Pero la segunda no y abrió las puertas para una verdadera explosión de falsas cooperativas en el País. En la mayoría de los casos, los trabajadores se subordinan, directa o indirectamente, a la empresa que les aprovecha la fuerza de trabajo. Muchas veces, ni siquiera saben lo que significa ser cooperado e incluso no saben el nombre y la localización de su cooperativa. A pesar de eso, no reciben derechos laborales, aunque la jurisprudencia, con frecuencia, falle a favor de los que la buscan. Lo curioso es que la iniciativa para el cambio nació del Movimiento de los Sin Tierra, interesado en incentivar el cooperativismo en el campo – pero sin imaginar, con certeza, las consecuencias acarreadas por la aplicación de la norma en un contexto de fragilización del Derecho del Trabajo.

3. *En el Gobierno Fernando Henrique Cardoso, el “Plano Real”, que estabilizó la moneda, acabó con la política de indexación salarial, que preveía reajustes automáticos de salarios. La misma ley prohibió la vinculación de aumentos salariales a índices de precios, aún cuando habían sido acordados en contratos colectivos. No obstante, la ganancia obtenida con reducción drástica de la inflación puede haber sido compensadora.*

4. *En cuanto a los contratos a plazo hasta hace algunos años solo eran permitidos en la hipótesis de “servicios cuya naturaleza o transitoriedad justifique la premeditación del plazo; actividades empresariales de carácter transitorio; y contrato de experiencia” (art. 443 Inc. 2º.da CTL). La Ley No. 9601 de 1988, pasó a permitirlos aún sin una razón lógica que los justifique, desde que hay aceptación del Sindicato.*

5. *El contrato de trabajo a tiempo parcial siempre fue admitido por la doctrina y por la jurisprudencia, pero no había norma que lo reglamentase. La Ley No.103, de 26 de Julio de 1999. vino a hacerlo, reduciendo el número de días feriados*

6. *En 1999 la medida provisoria No.2164 amplió la hipótesis de pasantía de estudiantes, sin vínculo de empleo. Ahora, el estágio es también permitido no solo para los estudiantes universitarios y de enseñanza media profesionalizante, sino también para los estudiantes de enseñanza media común, a pesar de que parte de la doctrina y de la jurisprudencia hayan procurado restringir las hipótesis posibles.*

7. *En 1998, la Medida Provisoria No. 1726 introdujo en la CLT una nueva hipótesis de suspensión (total) del contrato de trabajo, para la realización, por el empleado, de cursos de calificación profesional, a cargo del empleador. Esos cursos – que antes cuando fueron ofrecidos, no impedían el pago del salario – ahora solo aseguran al*

empleado la percepción de eventuales beneficios. En caso de que el empleador le conceda - voluntariamente o en razón del contrato colectivo – una ayuda financiera, ésta no tendrá naturaleza salarial. Si el empleado fuera despedido en el plazo de hasta 3 meses después del término de la suspensión, hará frente a una multa, además de los montos normalmente pagados en el caso de que el contrato haya sido injustamente rescindido.

8. *En Brasil, desde hace mucho tiempo nuestra legislación contempla el contrato de aprendizaje, envolviendo solamente trabajadores menores de edad, con plazo máximo de dos años de duración. En 2000, la Ley No.10097 alteró en parte las reglas de ese contrato, permitiendo que el menor sea contratado por una institución sin fines lucrativos y realice sus actividades en otra empresa, en una nueva hipótesis de Tercerización. La edad mínima es de 14 años. Más recientemente, la edad máxima pasó para 24 años. Tratándose de persona portadora de deficiencia, no hay límite de edad.*

9. *En 2003, la Ley No. 1,748 creó el Programa Nacional de Primer Empleo, destinado a incentivar la contratación de jóvenes de 16 a 24 años, desde que estén estudiando y sean miembros de familias cuya renta per cápita no pase de medio salario mínimo(US\$ 62) El Poder Público subsidia esas contrataciones, repasando a las empresas 6 parcelas bimestrales en valor unitario un poco inferior al salario mínimo. En su redacción primitiva, la ley solo permitía tales contratos en caso se dieran a plazo indeterminado e implicasen apertura de nuevos puestos de trabajo – para evitar la sustitución de antiguos empleadores. Además se preveía un beneficio mayor para las empresas menores. En 2004, sin embargo, la ley pasó a permitir la contratación a plazo y suavizó la norma que iba dirigida a impedir aquella sustitución. Además de eso igualó grandes y pequeñas empresas.*

b. Terminación de la relación de trabajo (ver también la pregunta infra)

1. *Como decíamos, la gran transformación ocurrida en este tema se dio hace más de 30 años, a través del FGTS. Cada empleador deposita mensualmente 8% sobre la remuneración global del empleado. Ese valor puede ser retirado en el curso del contrato en algunas pocas hipótesis, como por ejemplo, cuando el empleado adquiere casa propia a través del sistema financiero de habitación. De un modo general, por lo tanto, las retiradas son autorizadas solamente al final del contrato de trabajo, a menos que el empleado renuncie o sea despedido por justa causa.*

En la hipótesis del despido sin justa causa, el empleador hace un depósito adicional- que era de 10% sobre el monto ya depositado con anterioridad y pasó para 40% con la Constitución de 1988. Aunque esa regla tenga casi 20 años, se trata formalmente, de una “disposición transitoria” hasta que venga a ser reglamentada la “protección contra la despedida arbitraria o sin justa causa” referida por la misma Constitución (arto. 7º, Inciso I). Es importante observar que aquella indemnización de 40%, a pesar de que pueda parecer alta, incide sobre salarios que en general son muy bajos. Basta notar que el costo de la mano de obra, en Brasil, ocupa el 21 lugar en el mundo. En consecuencia, es también alto el nivel de rotatividad: cerca de 30%.

2. En Abril de 1996, pasó a tener vigencia en Brasil la Convención No. 158 de la OIT, sobre protección al empleo. Al interpretarla, buena parte de la doctrina y de la jurisprudencia concluyó que ella aseguraba la reintegración obligatoria de los empleados despedidos de forma arbitraria. Solo cuando esta no fuese posible es que el juez fijaría una indemnización. Esa línea interpretativa generó fuertes resistencias en el sector patronal, que en esa época ya estaba interesado en flexibilizar- y no endurecer más aún – las reglas del término del contrato. El resultado fue una acción junto al Supremo Tribunal Federal - STF - , alegando la inconstitucionalidad del decreto que había aprobado la Convención, en razón de supuestos vicios formales. El STF suspendió liminarmente los efectos del decreto. Antes del juicio definitivo de la acción, la Convención fue denunciada por el entonces Presidente Fernando Henrique Cardoso. Enseguida, fue propuesta una otra acción, de esta vez por una entidad de trabajadores, cuestionando la propia denuncia. Hasta hoy no fue juzgada.

3. En 1944, la Ley No. 8900 alteró el sistema de seguro-desempleo. Hoy, el beneficio es concedido durante 3 a 5 meses al trabajador que haya sido despedido por justa causa. Para eso, el no deberá poseer otra forma de renta y tendrá que haber trabajado en los últimos 36 meses. Entre la concesión de un beneficio y otro, deberá haber un plazo de, por lo menos, 16 meses.

c. Negociación Colectiva

1. A pesar de que siempre fue admitida entre nosotros, la contratación colectiva costó mucho en tener importancia. Tal vez una de las razones para ello haya sido la precocidad de nuestra CLT, que, a pesar de ser en parte resultado de presiones obreras, avanzó más allá de lo que esas propias presiones podrían obtener. Otras razones son nuestras dimensiones continentales, el bajo nivel de instrucción y de cultura política de nuestro pueblo, las largas décadas de represión al movimiento colectivo y (como consecuencia de todo eso) la fragilidad del sindicalismo brasileño.

A lo largo de los años 80, por las razones que veremos más adelante, la negociación colectiva sale del rincón en que se encontraba y se transforma en protagonista. Esa tendencia sin embargo, sufre un cierto retroceso a partir de los años 90, no tanto en términos numéricos sino más bien, en términos cualitativos, o sea, de contenido. En realidad, no solo la globalización, sino también la propia ley, contribuyeron para ello.

Hasta antes de la Constitución de 1988, la única hipótesis en que la negociación colectiva podía disminuir derechos era la de la Ley No 4923/65, que autorizaba la reducción proporcional de salarios y jornadas de trabajo, cuando la empresa estuviera con la soga al cuello por la grave crisis económica. Las otras pocas hipótesis en que el sindicato podía alterar el nivel mínimo legal, sin que fuese *in melius*, no significaban propiamente reducción de derechos. Era el caso, por ejemplo, de la compensación semanal de horarios.

Con la Constitución de 1988, ocurrieron dos movimientos inversos.

El primero fue la constitucionalización en masa de reglas laborales. Solo para que se tenga una idea, son más de 40 los derechos introducidos en la Constitución de

1988, envolviendo no solo cuestiones importantes (como la salud del trabajador) sino también llegando a detalles (como el valor adicional de horas extraordinarias). Ese fenómeno puede ser explicado, básicamente, por tres razones: a) el fortalecimiento del sindicato, no solo es resultado del aumento del parque industrial y del crecimiento de las ciudades, sino también en razón de un fuerte movimiento de bases, que destruyó viejos liderazgos, crió las primeras centrales sindicales y se unió a la sociedad civil en la lucha contra la dictadura; b) el propio fin de la dictadura, que provocó una reacción diametralmente opuesta, de valorización de los derechos humanos, inclusive los de “segunda generación”; c) la percepción, por parte del movimiento sindical, de la existencia de una fuerte presión “flexibilizadora” en los países centrales, y la consecuente tentativa de proteger las normas propias de protección contra eventuales alteraciones (ya que nuestra Constitución adopta el modelo rígido).

El segundo movimiento fue la introducción de las primeras reglas flexibilizadoras, en medio a las protectoras. De estas reglas, la más importante es la que permite la reducción de salarios, vía negociación colectiva, sin articularla (al menos expresamente) con la disminución proporcional de la jornada o a cualquier otra compensación. Con eso, poco a poco, los papeles de los actores sociales se invierten: es la clase empresarial que reivindica, es la profesional que intenta resistir. Y en ese cuadro se vuelven aún más difíciles las conquistas *in melius*. Al mismo tiempo, sectores del empresariado y del sindicalismo más conservador presionan en el sentido de “valorizar la contratación colectiva”, expresión que esconde la estrategia de transformar las normas de orden público (aún hoy, la inmensa mayoría) en normas de orden dispositiva, a nivel colectivo.

Esa estrategia, en el Gobierno anterior, se tradujo inicialmente por una tentativa (que no llegó a ser formalizada) de modificar o caput del art. 7º de la Constitución Federal. Donde está escrito : “son derechos de los trabajadores urbanos y rurales”, se introduciría una coma, seguida de la expresión: “salvo negociación colectiva”. Como se verificó que era imposible obtenerse el quórum necesario para el cambio en el Congreso Nacional, se optó por un proyecto de ley ordinaria más moderado, que limitaba las posibilidades de alteración a las reglas contenidas en la Constitución de las Leyes del Trabajo (CLT), y así mismo con resalvas. Frente, por tanto, a la reacción de gran parte del sindicalismo, de los partidos de izquierda y centro izquierda y de la doctrina juslaborista, el proyecto no llegó a ser votado.

No obstante, la actual propuesta de reforma sindical, no condicionando explícitamente la convención colectiva respecto a las normas vigentes, parece abrir la oportunidad para que la misma estrategia se repita en el futuro. Esa tendencia talvez llegue a atraer hasta a los sectores más progresistas del sindicalismo, en la medida en que puede crearle, artificialmente, nuevo espacio político. En efecto: como las conquistas de nuevos derechos han sido cada vez más difíciles, el sindicato va perdiendo su razón de ser; si un número mayor de normas se vuelve a pesar de ello negociable, el se verá de nuevo convocado por los trabajadores, esta vez para evitar o reducir el ímpetu de las alteraciones *in peius*.

Sea como fuere, en términos puramente jurídicos, hay un fuerte obstáculo a la disminución de las normas de protección. Es que la CLT fue en buena parte “constitucionalizada”. Y la Constitución impide de forma absoluta su propia

alteración, en lo que respecta a los “derechos y garantías individuales Art.60 Inc.4º IV).

Es verdad que los derechos laborales están contemplados en el capítulo titulado “De los Derechos Sociales”. Pero como este capítulo es uno de los que regulan los “Derechos y garantías fundamentales”, gran parte de la doctrina entiende que sus normas son también “cláusulas pétreas”. Para llegar a esa conclusión, se argumenta que los derechos fundamentales (o humanos) dependen unos de los otros para ser eficaces viviendo en situación de interdependencia.

En sentido contrario, sin embargo, siempre se puede argumentar que simples alteraciones en la imperatividad de las normas no implicaría violación de aquella regla constitucional. O sea, aún siendo “pétreas”, las cláusulas estarían siendo preservadas. Se puede también alegar que la propia Constitución valoriza la negociación colectiva. Pero el hecho es que la cuestión no fue todavía definida por el Supremo Tribunal Federal.

2. Otro cambio que se observa en la negociación colectiva en su creciente descentralización. Con el final de la política de indexación de salarios y la pérdida del poder de presión de la clase trabajadora, los propios contenidos de los contratos colectivos pasan a relacionarse mucho más con la empresa, en particular, de que con las categorías profesional y económica. Un ejemplo es la Participación en los Lucros y Resultados – PLR -, instituida en carácter obligatorio por la Constitución Federal y sin vinculación con el salario.

d. Métodos de determinación del salario

Como vimos en el ítem precedente, la participación en los lucros o resultados se volvió obligatoria entre nosotros. No obstante, a pesar del nombre, esa supuesta participación ha sido usada para camuflar pequeños aumentos o reajustes salariales, sin las repercusiones que estos ocasionarían (si hubiesen sido concedidos abiertamente).

Pero incluso esos pequeños aumentos o reajustes son muchas veces ilusorios: en lugar de ofrecer a los nuevos empleados un salario mensual x , las empresas pasan a ofrecer $x - 1$, contabilizando desde luego la futura PLR. La estipulación – cada vez más común- de importancias fijas a ese título, sumado al hecho de que las empresas no son obligadas a informar sus balances muestran el artificialismo de la construcción.

Al lado de ese fenómeno, crece la práctica de los premios, de las gratificaciones y de los salarios vinculados a la productividad, especialmente en algunos sectores, como el bancario. También es probable que la descaracterización de la naturaleza salarial de varias utilidades esté llevando a algunas empresas a otorgarlas –aunque no se sepa hasta que punto esté habiendo aquel mismo movimiento de compensación, con la reducción de los salarios ofertados.

e. Duración del trabajo y organización del tiempo de trabajo

1. Con la Constitución de 1988, la jornada normal de trabajo, que era de 48 horas semanales, se redujo a 44. Existiendo turnos ininterrumpidos de reemplazo, es de 6 horas diarias, salvo negociación colectiva (se trata de otro ejemplo de flexibilización). Las horas extras, siempre según la Constitución, deben pagarse al menos con un 50% adicional.

2. La CLT prevé la posibilidad de contratación de horas extras, lo que las volvería habituales. Pero una parte creciente de la doctrina ha defendido la tesis de que esa contratación se volvió inconstitucional. Es que la actual Constitución, al contrario de la anterior, no abre excepciones a la regla relativa a la duración normal de la jornada. O sea: normalmente, no podría haber trabajo superior a las 44 horas semanales. Luego, en principio, este trabajo no podría ser contratado: Solo ocurriría en casos excepcionales. Pero no ha sido ésta la posición de la jurisprudencia y mucho menos la práctica de las empresas.

3. La posibilidad de compensación es muy antigua en nuestro Derecho. Pero en 1998, la Ley No 9061 la transformó de semanal para 120 días. En 2001, la MP 2.164-41 transformó lo período en anual. Esos cambios se habían derivado de fuertes presiones del medio empresarial, aliado al sindicalismo más conservador. A la par de las cuestiones vinculadas a la salud del trabajador, el problema que ha ocasionado la regla es la dificultad para la acción de la fiscalización del trabajo (a propósito vide el último ítem de ese tópico)

f. Modificación de los términos y condiciones de trabajo y empleo

En ese tema, las alteraciones más importantes se dan al margen de la ley, en la práctica de las empresas. Como el desempleo es alto y la protección contra el despido es precaria (vide ítem b, supra), el poder directivo se acentúa. De todos modos, se tramita en el Congreso Nacional un proyecto de ley destinado a alterar el Arto. 468 de la CLT, que impide cualquier alteración contractual que traiga perjuicio al empleado. El proyecto reduce el significado de la palabra "perjuicio" y amplía el ius variandi patronal.

g. Movilidad laboral;

No ha habido cambios recientes en lo que se refiere a este tópico.

h. Otros temas?

1. La Ley No 9.958/200 instituyó las Comisiones de Conciliación Previa, órgano compuesto por representantes de empleados y empleadores y que puede funcionar tanto dentro como fuera de la empresa. Su creación, sin embargo, no es obligatoria. Según el entendimiento dominante (pues todavía hay discusión al respecto), solo la comisión externa a la empresa tendrá que ser creada por convención colectiva. La otra parte puede ser de iniciativa propia del empleador. En el caso de que la empresa o los sindicatos representativos de las partes hayan creado una comisión,

ella deberá ser accionada, para intentar un acuerdo, antes de que sea enjuiciada la acción laboral.

A pesar de que imiten experiencias en el derecho comparado, esas comisiones, en Brasil, han traído por lo menos dos grandes problemas. El primero se refiere a los abusos y a los fraudes. Muchos de ellos se disfrazan de órganos públicos y cobran intereses, a veces, exorbitantes, por sus servicios. El otro se refiere al contenido de los acuerdos. Es que, en la mayor parte de las veces, ellos no envuelven res dubia: son verbas indiscutibles y aún así negociadas, con pagos menores y a plazo.

2. La Constitución Federal prevé el derecho de los trabajadores a la participación en los lucros, pero solo “excepcionalmente” en la gestión de las empresas. Aunque también prevea la existencia de un órgano de representación en las empresas con más de 200 empleados, reduce su papel al de “promover el entendimiento directo con los empleadores” (Art.11). Sucede, además, que 97.% de las empresas brasileñas son de pequeño porte. Es necesario observar, por otro lado, que ese “entendimiento directo”, según se ha entendido, no autoriza al órgano a celebrar contratos colectivos o a llegar a acuerdos individuales que impliquen disposición de derechos aunque ellos resulten directamente de la ley o del contrato.

El anteproyecto de reforma sindical avanza en ese sentido, previendo la existencia de un órgano de representación en todas las empresas con 30 o más empleados y, a través de negociación colectiva, en empresas menores. El papel de ese órgano será amplio, abarcando no solo la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales, sino también la posibilidad de transacciones individuales y colectivas (estas, sujetas a la consideración del sindicato). Con ello se extinguirían las comisiones de conciliación previa.

A primera vista no habría nada mejor. Sin embargo, en la práctica brasileña, no solo la negociación colectiva ha servido, gradualmente a la reducción de derechos, si no que la negociación individual esconde, casi siempre, simples renunciaciones. De esta manera la serie casi interminable de derechos previstos en la CLT, en leyes extravagantes y en la propia Constitución se volvería aún más ilusoria de lo que ya muchas veces lo es.

3. De acuerdo con la redacción primitiva de la Constitución, la prescripción del trabajador rural no se aplica en el contrato de trabajo. En doctrina, de un modo general, se abogaba la tesis de que la misma solución debería ser entendida, de lege ferenda al trabajador urbano. Sin embargo, con la Enmienda Constitucional No 28/2000, ocurrió a la inversa. Entonces, también en el caso del trabajador rural, la prescripción fluye en el curso del contrato –aunque el no tenga virtualmente derecho de acción. Basta observar que en cerca de 90% de los casos, los trabajadores de empresas privadas que demandan a la Justicia están desempleados (ver , a propósito, la respuesta al ítem 3 de la parte introductoria).

4. A lo largo de décadas, desde los primeros pasos de nuestro Derecho del Trabajo, tanto el concepto de subordinación como el de salario se fueron ampliando. Personas que, al inicio, no eran tenidas como empleados (por ejemplo los altos empleados y casos fronterizos), pasaron a ser así considerados, especialmente en la práctica de los tribunales y en las obras de doctrina. Al mismo tiempo, parcelas

que antes no eran consideradas salariales (como, por ejemplo, algunas formas de fringe benefits.) entraron en la órbita del salario, ya fuese porque la ley no distinguía situaciones o bien porque el intérprete procuraba darle al trabajador la mayor protección posible.

En las últimas décadas, el movimiento se invierte. A veces los casos fronterizos se deslizan para la autonomía, en el enjuiciamiento de los Tribunales (ver el ítem 4-a infra), otras el legislador admite nueva hipótesis de trabajo subordinado sin vínculo de empleo (como los contratos de pasantía – Ley No 6.494/77.), o bien se crean hipótesis ambiguas, sujetas a fraudes y/o a interpretaciones contradictorias (el caso de las cooperativas de trabajo y del trabajo voluntario – ver el ítem a, supra) . En el caso del salario, la misma tendencia restrictiva se notó, primero, en la Constitución de 1988, que excluyó la naturaleza salarial de participación en los lucros y enseguida en las leyes Nos 10.243, de junio de 2001, e 9.300, de agosto de 1996, que hicieron lo mismo en relación a beneficios como planos de salud, asistencia odontológica, escuela, seguros y (en el caso del trabajador rural –agrícola) vivienda y su “infraestructura básica”.

5. El modelo sindical brasileño fue instituido hace más de 60 años por el gobierno Vargas, que implantó una dictadura en el País, de 1937 a 1945. En su versión original, de perfil corporativista, buscaba superar la lucha de clases. Para ello, preveía, principalmente: el sistema de unicidad sindical (un sindicato por categoría en la misma base territorial); el otorgamiento de personalidad de parte del Ministerio del Trabajo, quien también podía intervenir en el sindicato; la prohibición y (después) una fuerte restricción al derecho de huelga; el ejercicio de poder normativo por la Justicia del Trabajo, juzgando los conflictos colectivos; una fuerte intervención legal sobre la vida del sindicato y su virtual transformación en longa manus del Estado, con perfil más asistencialista de que conflictual; el cobro compulsorio, de empleados y empleadores, sindicalizados y no, de una contribución sindical obligatoria; el efecto erga omnes de los contratos colectivos; y la composición tripartita de la Justicia del Trabajo (un magistrado de carrera y dos jueces legos, uno representando a los empleados y otro a los empleadores).

Ese modelo pasó por gobiernos democráticos, sin grandes cambios y sirvió a un nuevo (y largo) período autoritario, el régimen militar. La actual Constitución preservó parte de su estructura, pero prohibió la intervención e interferencia del Estado en la vida sindical (art. 8º), volviendo inoperante la mayor parte de la reglamentación minuciosa de la CLT sobre ese tema, y amplió grandemente el derecho de huelga, permitido hoy hasta en las actividades esenciales (art. 9º de la CF y Ley No 7.783, de 28 de junio de 1989) Permanecen, no obstante, el sistema de unicidad sindical, aunque muy atenuado por la práctica de los sindicatos y de la propia jurisprudencia; y la contribución sindical obligatoria.

En cuanto a la Justicia del Trabajo, sufrió tres cambios principales. El primero, a través de la Enmienda Constitucional No. 24/99, que acabó con la representación clasista. La segunda a través de la Enmienda Constitucional No.45, de 30 de diciembre de 2004, que amplió su competencia más allá de los límites de la relación de empleo. La tercera, que restringió el poder normativo a dos hipótesis (aunque todavía hay discusiones interpretativas al respecto): a) cuando ambas partes lo

reclaman, lo que lo transforma en una especie de arbitraje; b) cuando hay huelga y ésta envuelve el interés público.

Aparentemente, el fin de los representantes clasistas no tendría ningún nexo con las presiones globales para la reducción de derechos. Más bien sería el resultado de las profundas distorsiones del sistema, que les garantizaba altos salarios y nos exigía una contrapartida realmente eficaz. Sin embargo, es posible lanzar la hipótesis de que la alteración legislativa también resultó del ataque sistemático – inclusive por los medios de comunicación- a todo lo que había sido construido por Vargas. Es posible que toda esa presión, por lo mínimo, contra lo que se acusó (con mayor o menor razón) de “paternalismo”, de “corporativismo” y hasta de “fascismo” haya potencializado las críticas contra aquella forma de composición de nuestros tribunales. El ataque a la obra de Vargas era (y es) un modo disfrazado de tocar a la CLT y a la propia Justicia del Trabajo – también construidos por el.

6. A propósito de la Justicia del Trabajo es curioso notar que ella era (y aún lo es), probablemente, la más rápida, honesta, competente y eficiente de todas las instituciones judiciales del País. No obstante, ha sido la menos valorizada y las más criticada. Se llegó al punto de pretender extinguirla. Probablemente, fue por eso también que los propios jueces del trabajo irguieron como bandera de lucha el fin de la representación clasista, cuyas faltas realmente graves daban harta munición a los que pretendían apagar todas las manifestaciones de la llamada “herencia de Vargas” – de perfil autoritario, en el plano colectivo, mas fuertemente social, en el campo de los derechos individuales. En otras palabras, el fin de los representantes clasistas acabó volviéndose una forma (en general no conciente) que los jueces encontraron para rescatar un poco de la legitimidad que venían perdiendo a cada nuevo ataque de los medios de comunicación.

El segundo gran cambio atrajo para el campo de la Justicia del Trabajo un nuevo universo de acciones, antes exclusivas de la Justicia Común. Ese aumento de competencias – en gran parte producto de la lucha de los propios magistrados- refleja no solo una revirada en la onda del desprestigio que los venía alcanzando, sino una cierta sintonía con lo que viene sucediendo en el mundo del trabajo.

De hecho, es cada vez más común el aprovechamiento, por el sistema, de personas que no son técnicamente asalariadas. Al mismo tiempo, en Brasil, han sido cada vez más frecuentes la migración de trabajadores del sector industrial o comercial para la economía doméstica, como es el caso, por ejemplo, de los “personal training” y de los profesores particulares. Ahora, la Justicia del Trabajo pasa a absorber todas esas situaciones, lo que puede significar un cambio positivo en el mismo contenido de las decisiones – no obstante estarse dando una cierta flexibilidad también en la posición de los jueces (ver, a propósito, el ítem 5-a, infra).

El tercer gran cambio, como dijimos, fue la reducción del poder normativo. También aquí, no hubo, en la apariencia, cualquier nexo con las presiones para la flexibilización de derechos. Una vez más, el epicentro de la discusión era la libertad sindical, o mas precisamente la necesidad de valorizar las formas autónomas de manifestación y de composición de los conflictos. En verdad, es posible y hasta probable que esa función casi legislativa que Vargas le diera a nuestros tribunales haya realmente inhibido al movimiento sindical. Es más, talvez haya sido ese el

propósito (o uno de los propósitos) de su creación. Sin embargo, a lo largo del tiempo, el poder normativo también sirvió, por lo menos algunas veces, para extender nuevos derechos a los trabajadores situados en las regiones más pobres y culturalmente más atrasadas del País. Pero sus aspectos positivos fueron mucho menos valorizados que los negativos.

De todos modos, el hecho es que el poder normativo fue también envuelto en el “paquete” anti Vargas, que aunque contenga un fuerte llamado a la libertad del sindicato, talvez también esconda el propósito de aumentar la libertad del mercado – especialmente en un contexto de segmentación de la clase trabajador y en un país tan grande y al mismo tiempo tan vulnerable como el nuestro. Ese carácter ambivalente del discurso puede explicar porque conservadores y progresistas se unieron en las mismas críticas. Probablemente, cada segmento solo veía (o solo valorizaba) una cara del asunto.

De un modo general, también la doctrina laboral hacía eco a esas voces, argumentando que – además de inhibir la contratación colectiva – el poder normativo, aliado a la contribución sindical obligatoria (ver el ENC.1º ítem, supra) permitía la sobrevivencia” de sindicatos de “cofres llenos y asambleas vacías”, sin la más mínima representatividad.

Para sus adeptos, el poder normativo tenía un aspecto positivo, por lo menos, y su restricción puede traer una nueva dificultad. Es que el era la esperanza posible de construcción de nuevos derechos para los trabajadores no organizados, especialmente los que viven en vastas regiones del País donde el sindicalismo es débil o inexistente. La esperanza es que ese problema –que realmente existe- sea atenuado por la reforma sindical, que facilita la negociación colectiva a nivel nacional.

7. Los más profundos cambios ocurridos en el Derecho del Trabajo brasileño, sin embargo, talvez sean los informales. Esas transformaciones se realizan en dos niveles principales: a) en el plano de la efectividad; b) en el campo de la interpretación.

La pérdida de efectividad, como decíamos, dio un primer salto de calidad con la creación del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio -el FGTS -en 1967. Sin embargo, en las últimas décadas, la situación se ha agravado aún más, debido al desempleo estructural.

La gran afluencia de los que demandan ante la Justicia del Trabajo (casi 2 millones de procesos, en 2004) puede parecer, a primera vista, un indicativo de que los trabajadores no temen a los tribunales. Sin embargo, solo revela el alto grado de incumplimiento de las normas laborales en la medida en que representa, probablemente, un porcentaje aún muy pequeño, si consideramos el universo de las posibles demandas. En otras palabras, hay un número aún mayor de afectados que ya no se arriesgan a demandar aún después de haber perdido el empleo.

De hecho, gracias a las facilidades de la comunicación, son cada vez más comunes las “listas negras” entre las empresas. Y, aún cuando ellas no existen de hecho, la simple posibilidad teórica de que el nuevo empleador llegue a tener conocimiento de

una acción judicial entablada contra su antecesor, ya es razón suficiente para que el trabajador deje de recurrir a la Justicia.

En general, tanto los medios de comunicación como los propios operadores jurídicos prefieren ignorar esa realidad, dirigiendo sus críticas a la morosidad del proceso de la Justicia a del Trabajo – a pesar de que, casi siempre, se haga rápido el trámite. La verdadera “tardanza” en verdad, es la provocada por los que se ven obligados a esperar por el fin del empleo para reclamar y por los que aún así no reclaman.

De ese modo, aunque no se trate de algo realmente nuevo, la facilitación legal de los despidos – que interaccionan con la crisis del empleo – ha traído repercusiones mucho más graves que en 1967. Como observo cierta vez uno de nuestros jueces, en cuanto en Estados Unidos el ciudadano cuyo derecho fue violado reacciona con la clásica amenaza “nosotros nos veremos en la Corte”, de vez en cuando tema cinematográfico, aquí entre nosotros el que desafía es el violador: “si quiere, vaya a procurar sus derechos!”. La falta de una cultura de respeto a la propia justicia es otro factor que agrava ese cuadro.

Es importante notar, a propósito, que desde Collor de Mello, y a excepción, talvez, de Itamar Franco, todos los últimos Gobiernos han confirmado, de vez en cuando, la necesidad de una reformulación general de la CLT, acusada de “vieja” y “ultrapasada”. Esa retórica acaba debilitando aún más la efectividad de las normas laborales, pues está enfocada en el sentido de que ellas son rígidas en exceso y, por lo tanto, carecen de legitimidad. Implícitamente y hasta cierto punto, es como si autorizase las repetidas violaciones de la ley.

Un síntoma de ese fenómeno puede ser detectado en la fiscalización del trabajo, que hoy está autorizada a convocar al empleador para una especie de mesa de negociaciones. Aunque no sea muy utilizada, no deja de revelar una nueva postura frente a la ley.

Es verdad que la actual tendencia a la negociación no es solo brasileña – ni afecta solamente el Derecho del Trabajo. Como escribe Canotilho, la fuente de producción normativa comienza a dislocarse del Estado a la sociedad, del público a lo privado, de la ley al contrato. Y también es verdad que esa renegociación de la propia ley acaba devolviéndole un poco de efectividad. El propio Ministro Público también intenta “ajustes de conducta” antes de proponer acciones colectivas.

Sin embargo, es también posible que las empresas se vean tentadas a esperar por la virtual visita del Estado, en lugar de pagar de una vez lo que deben. Además, esa visita es siempre poco probable, dado el gran desnivel entre el número de fiscales y el de las empresas. Basta notar, por ejemplo, que en el segundo más importante Estado brasileño (Minas Gerais) la relación es de 300 fiscales a 760 mil empresas. Verdaderamente, talvez sea todavía preferible aplicar el valor correspondiente a un salario en un fondo de inversiones y esperar por la acción judicial, y que la diferencia entre los dividendos pagados por el banco y los intereses impuestos por la Justicia garantiza al mal pagador un saldo positivo.

El resultado de todo ese cuadro es que la distancia entre el derecho proclamado y el derecho vivido es cada vez mayor. Los grandes fraudes y violaciones a la ley se

multiplican – al punto de volver usuales las contrataciones de personas físicas como si fuesen jurídicas, especialmente en algunos sectores como los órganos de prensa o bancos.

No es sin razón que -aunque en general esté situado cerca de las diez mayores economías del mundo- Brasil ocupa apenas la 62^a- posición en Índice de Desarrollo Humano –IDH. La desigualdad es gritante: los 10% más ricos absorben casi la mitad de la renta nacional, y la renta de los 10% más pobres llega a ser menor que la de los 10% más pobres de Vietnam – país que ocupa la 108^a- posición en aquel ranking.

8. *En contrapartida a la tendencia general de reducción de derechos, los últimos años mostraron algunos pocos – pero importantes – avances legislativos. En cierto sentido, fueron también una respuesta al deterioro de las condiciones de trabajo, producido por la globalización. Varios de esos proyectos intentan exactamente resolver el problema de la baja efectividad de los derechos laborales. Sobre ellos hablaremos en el ítem 8.2. infra. Pero comencemos por las alteraciones ya concretizadas.*

8.1. *Algunas de las innovaciones vinieron a combatir discriminaciones en el ambiente del trabajo, ya sea, por ejemplo impidiendo “revisiones íntimas” en las mujeres, ya sea determinando la reintegración del empleado despedido en razón del sexo, color, estado civil o razones similares. La edad mínima para el trabajo, antes de 14 años, subió a 16, salvo en la condición de aprendiz.*

Otras innovaciones, repercutiendo en la actuación del Ministerio Público del Trabajo, contribuirán para disminuir las distorsiones del sistema y aumentar las esperanzas de los juslaboristas. El punto de partida fue el Código del Consumidor (Ley No. 8.078, del 11 de Septiembre de 1990), una ley extremadamente avanzada, que intenta equilibrar un poco más la relación de fuerzas entre productores y consumidores.

Ese código reglamentó las llamadas acciones civiles públicas y acciones colectivas, destinadas a proteger : a) intereses o derechos difusos, entendidos como los “transindividuales, de naturaleza indivisible, de que sean titulares personas indeterminadas y relacionadas por circunstancias de hecho” ; b) derechos colectivos, que serían los “transindividuales, de naturaleza indivisible, de que sea titular grupo, categoría o clase de personas relacionadas entre si o con la parte contraria por una relación jurídica base”; y c) intereses o derechos individuales homogéneos, conceptuados como los derivados de origen común” (art. 82).

La ley le dio al Ministerio Público competencia para el enjuiciamiento de la acción en la defensa de los intereses y derechos de los consumidores y de las víctimas. Mas tarde, la Constitución Federal se refirió expresamente al asunto.

Gracias a esos instrumentos legales, el Ministerio Público del Trabajo pasó a tener actuación activa no solo en el campo procesal, sino hasta, incluso, en el campo extrajudicial, participando de blitzes con los fiscales del trabajo y la policía federal. Algunas veces, los propios jueces del trabajo participan de esas acciones conjuntas, juzgando in loco las infracciones.

Esas acciones se dirigen a empresas que hieren derechos difusos y colectivos, como ocurre en los casos de trabajo forzado, trabajo infantil, discriminaciones y otras formas de violencia masiva del trabajo. Cuando hay condena en dinero, el valor es destinado a un fondo oficial, que a su vez se utiliza para mejorar las condiciones de trabajo en el País.

En cuanto a los sindicatos, hoy se les reconoce generalmente de forma amplia, la posibilidad de ir a juicio, en su propio nombre para defender los derechos, no solo colectivos, sino "individuales homogéneos". Esta posibilidad ya era prevista, hace muchos años, por la propia CLT, pero fue alargada por la Constitución, aunque solo recientemente el TST lo haya reconocido (ver, a propósito, el ítem. 4-a, infra). A pesar de que, ya sea porque los sindicatos son débiles, ya sea porque en la mayor parte de los casos ni siquiera existen, esas acciones son mucho menos frecuentes que las individuales.

En el caso de que la reforma sindical viniese a ser aprobada, y lo sea de la forma a como fue propuesta, los sindicatos también podrán actuar en la defensa de "intereses difusos" – lo que hoy todavía es motivo de controversia.

8.2 *En cuanto a los proyectos en tramitación, destinados a la protección del trabajador, podemos destacar los siguientes:*

- a) Proyecto de Ley No. 7,077 / 2002, que instituye un Certificado Negativo de Débitos Laborales. Ese certificado será exigible a las empresas que quisieren hacer contratos con el Poder Público, obtener créditos en bancos oficiales, alterar su cuadro societario y varias otras hipótesis;*
- b) PL No. 1974 / 03, que propone alteraciones en la estructura y funcionamiento de las comisiones de conciliación previa, para reducir los fraudes;*
- c) PL 4696 / 98, que entre otras cosas eleva la tasa de intereses actualmente cobrada de los acreedores laborales y aplica la disregard doctrine a varias hipótesis en el proceso de ejecución.*
- d) Propuesta de Enmienda a la Constitución No.358 / 2005, dando competencia al Juez del Trabajo para imponer multas administrativas en las sentencias que dicte, por inobservancia de la legislación del trabajo –atribución que hoy es exclusiva de los auditores fiscales del Ministerio del Trabajo.*
- e) PL No. 245 / 2005, que reglamenta el Fondo de Garantía de Ejecuciones Laborales, que – inspirado en experiencias como la española- anticipa, por lo menos en parte, los valores debidos a los trabajadores como resultado de una decisión emanada de la Justicia del Trabajo.*

Finalmente, otra propuesta interesante es la de la expropiación, sin ninguna indemnización, de haciendas donde se practica el trabajo forzado.

5. Ha tenido ésta discusión algún efecto sobre:

a) Decisiones Judiciales

Si. Hasta hace algunas décadas atrás, la política de sustitución de importaciones, con barreras protectoras a nuestras empresas, no colocaba en discusión asuntos como el de la competitividad nacional frente al mercado externo. Además, no solamente la ideología era otra, sino que las personas que se candidataban al cargo de Juez del Trabajo lo hacían en razón de su mejor sensibilidad para los asuntos sociales. El resultado era no solo una aplicación más rígida de las reglas de protección, sino además el ensanchamiento de la “puerta de entrada” para el Derecho del Trabajo, a través de una ampliación del concepto de subordinación (ver a propósito, el ítem R-4, supra). En general las decisiones judiciales, especialmente en primer grado, no consideraban, o consideraban poco, las consecuencias que podrían acarrear a las empresas.

Hoy, no solo los casos fronterizos tienden a ser gradativamente descartados hacia la zona de autonomía, sino que las decisiones pasan a ser un poco más económicas en términos de reconocimiento de derechos a empleados. Otra consecuencia de ese cambio de posición tiene que ver con la negociación colectiva. El énfasis que le viene siendo dado – no solo en la doctrina, sino también en el sector sindical y hasta en los medios de comunicación – hace con que los tribunales también la valoricen, permitiendo mutaciones informales en la Constitución. De esa manera, el permiso de reducir salarios, a través de la negociación colectiva, pasa a ser entendida en el sentido de que “quien puede lo más, puede lo menos”.

Para explicar ese fenómeno, se pueden destacar dos hipótesis en medio a muchas otras.

La primera es la fuerte presión ejercida, a través de todos los canales de comunicación, en el sentido de la necesidad de una legislación “menos paternalista” y mas flexible”, Ese discurso está acoplado con la necesidad de valorizar no solo la voluntad colectiva, sino también la voluntad de las partes. Es común decir, por ejemplo, que “el trabajador no es un incapaz y no debe de ser tratado como tal”. Se critica también un supuesto exceso de cargas laborales, comparativamente a otros países – el llamado “Costo Brasil”.

En general, esos cálculos suman montos de naturaleza salarial (como vacaciones y FGT) al propio salario, para concluir que aquellos cargos llegan a 110%. Naturalmente no se menciona el valor de nuestro salario mínimo. La conclusión final, explícita o implícita, es una vez más la de que la ley es la culpada por la crisis, lo que conduce a relecturas interpretativas mas restrictivas (aunque, como veremos, ese movimiento no sea lineal).

La segunda hipótesis es la de que, exactamente en razón de la crisis del empleo, algunos jóvenes que dejan las facultades de Derecho buscan concursos públicos ya no tanto en razón de una vocación, sino de una necesidad y por eso sin distinguir entre este o aquel cargo. Por ello, no todos lo que hoy ingresan en la magistratura del trabajo son particularmente sensibles a las cuestiones sociales. Además de eso, son hijos de una generación que no llegó a crear anticuerpos para enfrentar el “pensamiento único” neoliberal. Y son egresados de escuelas que en general

enseñan solamente el Derecho Positivo, sin situarlo en el espacio y en el tiempo, sin criticarlo y mucho menos articularlo con otras ramas del conocimiento. Todo eso dificulta una percepción más crítica de la realidad, por mejores que sean las intenciones.

No queremos decir, con eso, que la Justicia del Trabajo haya alterado de modo sensible el contenido de sus decisiones – sino apenas que parece acompañar, aunque lentamente y en dosis menores, la misma tendencia flexibilizadora del legislador. De ese modo, se completa un movimiento triple en el mismo sentido: las alteraciones se procesan en los planes del derecho declarado (por el legislador), del derecho concretizado (por el juez) y del derecho vivido (por sus destinatarios finales).

No obstante, insístase, se trata solamente de una tendencia y que no afecta de la misma forma o en el mismo grado todos los jueces y tribunales. Además, no influye en el tratamiento de situaciones límite, como, por ejemplo, el trabajo forzado o infantil, los casos de "mobbing" y de violación de la intimidad. En esas situaciones, la jurisprudencia se ha mostrado muy sensible a los problemas de nuestra época y está avanzando en la protección al trabajador.

Además, esta tendencia de largo plazo no es lineal a corto plazo. A veces, sufre algunos retrocesos, para después avanzar de nuevo.

El último y mas importante retroceso se dio hace algunos años, cuando el Tribunal Superior del Trabajo – TST – revisó algunas posiciones más conservadoras y se posicionó, se no contra la flexibilización en sí, por lo menos contra las tentativas mas radicales de flexibilización.

Uno de los temas revisados fue el de la sustitución de procedimiento. Como ya observamos las hipótesis de acción sindical, en la defensa de derechos "individuales homogéneos", fueron alargados con la Constitución Federal de 1988 (ver el ítem h-7, supra.) Sin embargo, el TST, interpretando restrictivamente la Constitución, no solo continuaba aplicando la ley ordinaria, sino que autorizaba la renuncia del derecho por el trabajador.

De ese modo, bastaba que el sindicato enjuiciase la acción, para que luego enseguida el empleador pasase una lista en su empresa, recogiendo finalmente las firmas de los renunciantes. Esa práctica inhibía la acción sindical, ya que, para el trabajador, renunciar era todavía peor de lo que tener que esperar el fin de la relación de empleo para pleitear sus créditos, a través de acción individual (ver, a propósito, el ítem h-4. supra). Pues bien, a finales del 2003, el TST canceló la súmula que contenía esos entendimientos. En materia de huelga, en los últimos años, de un modo general, el TST también ha sido progresista, aunque con algunas oscilaciones.

Otro acontecimiento importante, facilitado por la Constitución Federal de 1988, fue una nueva posición (mucho más abierta) de la jurisprudencia frente a daños materiales y morales. De ese modo, además de las (pequeñas) indemnizaciones legales para el rompimiento del contrato, el trabajador puede pleitear, con relativo

suceso, otras indemnizaciones no previstas específicamente, como, por ejemplo, en las hipótesis de accidente de trabajo, mobbing u ofensas físicas o morales.

Esa “nueva onda” que alcanzó al TST puede ser acreditada, aunque indirectamente, no solo a la actual atmósfera vivida en el País con el gobierno Lula – a pesar de todas sus ambigüedades – como al ingreso de algunos jueces más progresistas en aquella corte y especialmente al liderazgo de sus dos últimos presidentes. Pero es imposible decir si de aquí a algún tiempo no habrá, también en el TST, un nuevo avance en dirección a las propuestas flexibilizadoras.

Otro factor que ha compensado aquella tendencia más conservadora de la jurisprudencia son las importantes – e incluso decisivas – presiones políticas ejercidas por la Asociación Nacional de los Magistrados de la Justicia del Trabajo – ANAMATRA – y que hoy reúne cerca de 2000 jueces en actividad en el País.

De hecho, hace varios años aquella asociación viene mezclando eventuales reivindicaciones corporativas con un combate sistemático y efectivo en la defensa del Derecho del Trabajo. Ese combate viene siendo entablado especialmente en varios frentes, especialmente en el Congreso Nacional.

Además de denuncias de hechos concretos en el campo de las relaciones laborales (como, por ejemplo, el trabajo forzado), la ANAMATRA hace verdaderos lobbies para la aprobación de proyectos legislativos, que aumentan la protección de los trabajadores o para el rechazo de los que defienden lo contrario.

Los proyectos mencionados en el ítem 8.2, supra, son un buen ejemplo : todos ellos cuentan con el patrocinio o el apoyo de la ANAMATRA. Además, en sus grandes encuentros nacionales, los jueces del trabajo han discutido y propuesto nuevos caminos, en forma de tesis. Son exactamente esas tesis el punto de partida para renovadas acciones políticas.

De esa lucha, cada vez más intensa, también participa el Ministerio Público del Trabajo, que en Brasil no integra formalmente la magistratura, pero tiene actuación importante en la defensa de los intereses difusos y colectivos (ver el ítem..., supra). A través de su asociación – la ANP -, esos profesionales han tenido presencia constante en el escenario político.

b) Otros temas?

En verdad, los propios fiscales del trabajo, aunque relacionados a un órgano del Poder Ejecutivo, se han mostrado muchas veces resistentes a los cambios desfavorables a los trabajadores. Como dijo en cierta ocasión uno de sus líderes, ellos se reconsideran (como de hecho son) agentes del Estado y no del Gobierno, razón por la cual se juzgan con derecho e incluso en el deber de no concordar con aquello que les hiere la conciencia política.

En el plano del Poder Legislativo, la sociedad ha ejercido una vigilancia creciente, y no es raro la denuncia pública y nominal de diputados y senadores que votan contra o a favor de determinado proyecto. Organismos relacionados con los trabajadores

llegan a darle “notas” a políticos según su actuación. Esas “notas” a veces son divulgadas por los medios de comunicación.

Al mismo tiempo, son cada vez más fuertes, al interior de la CUT, las corrientes que se oponen a la línea (moderada) del grupo dominante, identificado históricamente con Lula. Esas corrientes exigen una posición más firme y coherente de la dirección de aquella Central, que intenta a duras penas compatibilizar el apoyo al Gobierno con una imagen de independencia – tarea que se volvió aún más difícil después del reciente nombramiento de su presidente, Luiz Marinho, como Ministro del Trabajo.

Todo eso nos muestra, una vez más, la complejidad del debate. Viviendo, como vivimos, en un país de profunda desigualdad, es muy tenue la línea entre la inclusión social y la miseria absoluta; y es por eso que la legislación protectora puede contratar tantos y tan ardorosos defensores, aún en un contexto desfavorable a la clase trabajadora.

Es la percepción de esa nueva “cuestión social” – bastante más grande entre nosotros de que en los países centrales – lo que hace que las bases sindicales cuestionen a sus cúpulas, fiscales del trabajo a veces “fiscalicen” al propio gobierno, magistrados se vuelvan verdaderos políticos y políticos se encuentren en la condición de reos.

c) Procedimientos y temas de negociación colectiva?

En Brasil, la negociación colectiva solo ganó peso a partir de la década del 80, cuando el “nuevo sindicalismo” rompió con la cultura anterior y lideró una serie de huelgas. Para que se tenga una idea, el número de contratos colectivos saltó de cerca de 1,000, en los años 70, a casi 40 mil al final de la década de los 80.

El punto central de las luchas era el intento de preservación del poder adquisitivo, en un contexto de altísima inflación. Aún así, el contenido de las negociaciones fue muy enriquecido. El número medio de cláusulas, que antes giraba en aproximadamente 15, saltó a 60, en buena parte de los sindicatos de São Paulo.

Las nuevas cláusulas incluían temas no salariales, como la jornada de trabajo, garantía de empleo, salud y seguridad, no discriminación de raza y de género y representación de los trabajadores en la empresa. Pero también pasó a ser común la simple reproducción de algunos artículos de la CLT, no solo para viabilizar el cobro de multas convencionales, sino también para facilitar acciones judiciales por el sindicato (hipótesis de sustitución procesual). Esa estrategia también ayudaba a concienciar de sus derechos a los trabajadores.

Es verdad que – aún aumentando mucho, en términos cuantitativos y cualitativos – la negociación colectiva aún dejaba por fuera a la mayor parte de los trabajadores brasileños. Aún así, por lo menos en los grandes centros, fue ella quien abrió las puertas para un cierto cambio en la cultura de las empresas, no solo en cuanto a la disposición al diálogo, sino también para una mayor aceptación de instrumentos de participación.

A partir de los últimos años de la dictadura militar, dos fenómenos contradictorios también influyeron en el procedimiento y en los temas de la negociación colectiva. Por un lado, las centrales sindicales viabilizaban movilizaciones más generales y, en algunos pocos casos – como entre los químicos y los bancarios – negociaciones a niveles también mayores. Por otro, los sindicatos iniciaban un intenso proceso de pulverización, que los llevaría a alcanzar hoy el número de casi 20 mil – no obstante el sistema de unicidad sindical.

Ya a inicio de la década del 90, el sindicato brasileño comienza a sentir las primeras señales de la globalización económica y de la reestructuración productiva-agravados por la política económica del gobierno Fernando Henrique Cardoso (ver a propósito, ítem..., supra). Además, la edición de algunas normas disponibles a las cuales ya nos referimos (ver el ítem...,supra), echaban sobre sus hombros la opción entre adherir o resistir a la tendencia de flexibilización.

Ese nuevo cuadro se reflejó en las negociaciones colectivas, cambiando la tendencia de aumento del número de cláusulas y alterando en parte su contenido. En la zona de influencia del sindicalismo más pragmático y conservador, comenzaron a surgir negociaciones que pasaban de lejos hasta de normas imperativas, reduciendo la protección de la CLT- e influenciando en la producción de leyes flexibilizadoras. En los mismo sectores se hizo común la utilización de instrumentos normativos para la creación de comisiones de conciliación previa (ver, a propósito, el ítem h-1, supra).

d. En caso afirmativo, podría detallar las mismas, por ejemplo si se refieren a algunos de los temas siguientes?

En ese período, hubo más exclusión que inclusión de cláusulas convencionales. Una investigación en industrias metalúrgicas de tres de los mayores Estados (Sao Paulo, Paraná y Río Grande do Sul), entre 1995 y 2000, mostró una reducción cuantitativa de casi 50%. Ese proceso fue aún más intenso en otras categorías.

En términos salariales, algunas categorías más fuertes consiguieron, en el mismo período, compensar parte de las pérdidas con ventajas de otra naturaleza (como auxilio funeral, abono por jubilación, indemnización por muerte o invalidez, seguro de vida). Del 2003 para acá, gracias al éxito relativo de la política económica del Gobierno de Lula, las ganancias salariales de esos segmentos volvieron a aumentar un poco.

De un modo general, en la última década, las cláusulas más presentes en los contratos colectivos más generales (no en el ámbito de la empresa) han comprendido reajuste salarial (100 %); estabilidades provisionales para empleados en edad de enrolamiento militar (100%), en vías de jubilación (87.5 %); embarazadas (75%), víctimas de accidentes de trabajo (50%) o retirados por enfermedad (75%); adelanto salarial (62%); horas extras (62.5%);adicional por trabajo nocturno (50%); goce de vacaciones (50%) (Oliveira y Siquiera, 2002).

II DERECHO MERCANTIL Y LEGISLACIÓN LABORAL

1. Ha habido modificaciones en la legislación laboral (o en convenios colectivos) en temas relacionados con el derecho mercantil, por ejemplo los siguientes:

- a) Situación jurídica de los trabajadores en caso de transferencia parcial o total de empresas;**
- b) Inversiones de los trabajadores;**
- c) Derecho de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador;**
- d) Procedimientos de despido colectivo;**
- e) Libertad de ubicación de los trabajadores después de que finalice la relación de trabajo (cláusulas restrictivas de la competencia).**
- f) Otros?**

En términos de legislación laboral , fueron pocas las modificaciones importantes. Una de ellas se refiere al derecho de los trabajadores en caso de quiebra del empleador. Hasta recientemente, salarios e indemnizaciones tenían privilegio total y sin límites sobre los otros créditos, aún los de la Unión. Con la nueva Ley de Quiebra, se estableció un techo para esa garantía, correspondiente a 150 salarios mínimos (US 18.750).

Otra alteración se refiere a la intangibilidad de los salarios. Hasta recientemente, la CLT solo permitía deducciones salariales en los casos de: a) daño provocado por el empleado, desde que este actuase con dolo o (habiendo previsión contractual) culpa stricto sensu; b) descuentos especialmente previstos, en regla destinados a los cofres públicos, como Impuesto sobre la Renta; c) multas derivadas de convención colectiva o previstas en la ley del atleta profesional.

Con la Medida Provisional No. 4840, del 2003, se pasó a admitir el descuento en la hoja de pago de deudas contraídas por el empleado en su vida privada, desde que fueran obedecidos ciertos requisitos – entre los cuales su anuencia – y dentro de ciertos límites. Recientemente, ha habido una serie de acciones judiciales, accionadas por organismos de defensa de los consumidores o de los trabajadores, cuestionando la aplicación de esas nuevas reglas – que produjeron no solo un aumento de las ventas en el comercio minorista, sino también el endeudamiento de la renta familiar de la clase más pobre.

Una tercera alteración digna de destacarse es la que se refiere a la protección contra la automatización, asegurada en términos generales por la Constitución Federal. En enero del 2000, la Ley No. 9956 prohibió el funcionamiento de bombas automáticas en los puestos de gasolina, para asegurar el empleo de los trabajadores en esos locales.

Referente a la negociación colectiva, solo muy eventualmente ha sufrido alguna influencia del derecho mercantil. Aún asuntos más importantes, como el despido colectivo, no han sido levantados. Una de las raras excepciones a esta regla

sucedió en 1998, cuando la fábrica Ford en Sao Paulo despidió a cerca de 2,800 trabajadores, lo que motivó una huelga de ocupación (*lock –in*) y un posterior acuerdo colectivo, que le dio vuelta a la situación

III.- COMERCIO INTERNACIONAL Y LEGISLACIÓN LABORAL

- 1. ¿Su país participa en algún acuerdo de integración comercial?
En caso afirmativo, por favor indique en cuál.**

Si Participa del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y de la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALADI). También participa de las negociaciones destinadas a la creación del Area de Libre Comercio de las Américas (ALCA).

- 2. Si su respuesta a (6) es afirmativa:**

- a. **Indique si el sistema jurídico establecido por dicho acuerdo incluye normas de carácter laboral. Si es así por favor descríbalos brevemente.**
- b. **¿Tienen dichas normas efectos legales supranacionales? En caso afirmativo, ¿cómo se aplican? ¿Es posible evaluar como han sido implementadas?**
- c. **Si no tienen efectos supranacionales, di por favor detalles sobre la manera como se aplican, si existe algún mecanismo para ello.**

8ª . El preámbulo del Tratado de Asunción, que creó el MERCOSUR, declara que los Estados Partes deben “acelerar sus procesos de desarrollo económico con justicia social”. Sin embargo, parece preocupar-se solamente con el nivel de empleo (anexo IV. Art. 3, b). El Mercosur tiene un Forum Consultivo Económico Social, primera experiencia de participación de la Sociedad Civil en el proceso de integración. Pero su función, como el nombre lo indica, es apenas consultiva.

El Mercosur cuenta aún con su Subgrupo para Relaciones Laborales Empleo y Seguridad Social, que tiene (entre sus objetivos) el papel de crear un Observatorio Social, un “Nomenclador Laboral” (vide III. 4, infra) y un sistema de certificación ocupacional. Fue este mismo Subgrupo el responsable por la creación, también negociada, del proyecto de declaración Socio-Laboral del Mercosur, aprobado en 1998.

El control de la aplicación de la Declaración es hecho a través de una Comisión Sociolaboral, de composición tripartita. Pero hay también relatos periódicos inspirados en el modelo de la OIT; y la posibilidad (todavía no concretada de utilización de mecanismos de consulta a los actores sociales.

La percepción que se tiene, sin embargo, es la de que la Comisión Sociolaboral no consiguió aún articularse con los movimientos sociales de varios países. Por eso, también, se deriva su baja efectividad. Aún así, es lo que hay de más próximo con el modelo creado por la OIT (CRIVELLI, 2004).

La ALADI- Asociación Latinoamericana de Integración- reúne 12 países latinoamericanos: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, México, Paraguay, Perú Uruguay y Venezuela. Según el Tratado de Montevideo, que la creó, uno de sus objetivos es promover “el desarrollo económico- social, armónico y equilibrado de la región” . Sin embargo, en términos más concretos, la ALADI no ha promovido avances, ni creado obligaciones en el área social. Además, su actuación – que nunca fue importante - disminuyó aún más, a partir de la creación del Mercosur, y solo recientemente readquirió un cierto vigor. En 2005, la ALADI decidió restablecer un consejo consultivo tripartito, que había sido desactivado. Sin embargo, hasta la fecha de elaboración de este informe, el consejo todavía no había sido reinstalado concretamente.

Desde 1995, la Unión Europea y el Mercosur negocian un “acuerdo de cooperación inter regional” para la construcción futura y progresiva de una zona de libre comercio. Pero los trabajadores han denunciado su ilegitimidad, exactamente en razón de la ausencia casi completa de participación de la sociedad civil.

Al mismo tiempo, prosiguen las negociaciones para la construcción del Area de Libre comercio de las Américas – ALCA-. La posición de los Sindicatos brasileños han sido generalmente contraria a la idea. Hace pocos años, la CUT lideró una gran encuesta de opinión pública, que concluyó en la necesidad de un plesbicitó al respecto. Actualmente, la CUT participa de la Alianza Social Continental contra el ALCA, juntamente con otras centrales sindicales, ONG, etc.

Aún en el campo del ALCA hay un espacio formal para la consulta de las entidades sindicales, a través de grupos nacionales, que pueden encaminar sugerencias. Ya la posición del actual Gobierno es de que la participación del País en el ALCA pasa por un fortalecimiento previo del Mercosur.

- 1. ¿Se consultó a la sociedad civil (sindicatos, ONGs) con motivo del desarrollo de la dimensión social de los acuerdos comerciales en los que su país participa? Si es así, ¿cómo se hizo esa consulta? ¿La sociedad civil tiene un papel consultivo permanente con motivo de la aplicación de los aspectos sociales del acuerdo comercial? ¿Qué balance se puede hacer de esa participación?**

La participación de la sociedad civil se ha dado solamente en el caso del Mercosur y en dos dimensiones: una, institucional; la otra, informal.

La instancia formal es representada especialmente por el Subgrupo 10, por el Forum Consultivo Económico y Social, comprendiendo empresarios, ONGs y Centrales Sindicales y (desde 2001) por la comisión Socio Laboral del Mercosur.

Pero la sociedad civil no participa efectivamente de las decisiones y las consultas que le son dirigidas talvez hayan servido, hasta ahora, más para legitimar que para democratizar el proceso. Además, como se sabe, el grado de institucionalidad del Mercosur es bajo. No hay espacio para decisiones supranacionales, ni sanciones para los países que violan los más básicos derechos laborales.

El campo de actuación no institucionalizado tiene como actor principal a la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, que comprende también a otros países latinoamericanos. Uno de sus objetivos es el de acompañar el proceso de integración, buscando invertir las prioridades – de lo económico a lo social. A partir de las decisiones de sus plenarios, la coordinadora intenta “invadir” los espacios institucionales del Mercosur.

De un modo general, se puede concluir que el movimiento sindical viene luchando para ampliar la participación de la sociedad civil en el Mercosur, ya sea en el plano formal, ya sea en el informal. Y – no obstante las grandes dificultades que viene enfrentando- ya contabiliza una importante victoria, representada por la Declaración Socio-Laboral.

La CUT brasileña también ha participado como observadora en las reuniones del ALCA. A nivel más amplio, sindicalistas y abogados laborales de toda América Latina, reunidos en Julio de 2005, en México, decidieron intentar crear una red de influencia contra la precarización de derechos en el Continente. La idea es desarrollar un trabajo unitario y articulado, con la utilización de Internet.

4. ¿Se han hecho esfuerzos en su país con objeto de aproximar la legislación laboral nacional a la de sus principales interlocutores comerciales? En caso afirmativo, ¿qué metodología se ha seguido?

Los intentos de armonización de la ley brasileña así como la de otros países que forman el Mercosur aún son incipientes. El primer paso concreto en ese sentido fue la Declaración Socio-Laboral, ya referida. El segundo, aún en fase reelaboración, es el “Nomenclador de Mercosur”, destinado a preparar el camino para aquella armonización.

La metodología puede ser observada por las propias etapas del Nomenclador. Al inicio, los sectores sociales buscaron establecer premisas básicas, “traduciendo” los conceptos adoptados en cada legislación. En la etapa siguiente, aún no concluida, cada país deberá presentar los aspectos principales de su derecho interno, para estudio comparativo. Finalmente serán establecidos los puntos que exigen armonización. El paso final será la propia armonización, que envolverá no solo aspectos legales, sino administrativos –como la uniformización de formularios y otras rutinas burocráticas.

A pesar de que envuelve sobre todo asuntos técnicos y científicos, el proceso de armonización ha sido palco de alguna disputa política, especialmente en esa etapa de definición del cuadro jurídico de cada país. Es que hay cuestiones que envuelven lecturas diversas – por ejemplo, en relación al alcance de determinada norma – haciéndose entonces necesaria la construcción de consensos.

En relación a los países que forman la ALADI, se puede decir que ni siquiera en el nivel teórico ha habido avances- no solo porque la importancia de las ALADI fue oscurecida por el Mercosur, sino también porque la disparidad económica entre los países es aún mayor.

5. ¿La legislación de su país sobre comercio internacional incluye disposiciones que acondicionan las ventajas comerciales otorgadas a terceros estados al respeto por éstos de ciertos derechos fundamentales de los trabajadores? ¿En caso afirmativo cómo se aplican esas disposiciones? ¿Su país ha aplicado sanciones comerciales conforme a estas reglas? 1.

No tenemos, en Brasil, un “sistema general de preferencias”, tal como sucede en la Unión Europea y en los Estados Unidos. De un modo general se puede decir que la práctica brasileña ha oscilado del comportamiento “políticamente correcto” al pragmático – de tal manera que no apoyó la imposición de cláusulas sociales de la OMC que se abstuvo de votar contra la violación de los derechos humanos en China, esperando que esta lo ayudase a conquistar una vacante en el Consejo de Seguridad de la ONU.

A pesar de no ser miembro efectivo, Brasil ha sido invitado a participar como observador de la OCDE, y – en esa calidad – tuvo que adherir a su Código de Conducta. Su “Punto de Contacto” funciona desde 2003 junto a los Ministerios y otras instituciones públicas. Pero el hecho es que su actuación ha sido tímida. Según la CUT, solo fue accionado dos veces y solo se pronunció una única vez.

6. ¿La legislación laboral de su país ha sido afectada o es susceptible de ser afectada por disposiciones sobre comercio internacional de otros países con los que mantiene relaciones comerciales (por ejemplo, si la concesión de ventajas comerciales o arancelarias ha sido condicionada al respeto por su país de derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores) ?

A pesar de algunas deficiencias –especialmente en el plan de la protección al empleo – la legislación brasileña siempre fue bastante protectora y minuciosa. Su mayor problema ha sido en el campo de la efectividad. Es exactamente en ese campo – el de la efectividad- que ha habido, una que otra vez, algunas respuestas por parte de socios comerciales en organismos internacionales. Esas acciones se basan en “sistemas de preferencias” vigentes en Europa y en los Estados Unidos.

7. Si su respuesta a (11) es afirmativa, podría usted indicar si su país ha sido obligado a revisar su ley o sus prácticas laborales con objeto de evitar perder ventajas comerciales concedidas por sus principales interlocutores comerciales.

Organismos como la OMC y el Banco Interamericano de Desarrollo probablemente influyeron en la creación de nuevas leyes, pero no en el sentido de aumentar la protección a los trabajadores y si con el objetivo de crear mejores condiciones para inversiones extranjeras.

Como ejemplo de esa influencia podemos citar los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos laborales y algunos proyectos de ley en curso, como el que reduce la cuota del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio -FGTS- para pequeñas y medianas empresas.

En lo que se refiere a las prácticas, la situación es diferente. Se nota, a veces, una influencia positiva de los interlocutores comerciales.

Hasta hace pocos años, por ejemplo, el calzado brasileño era beneficiado, en Estados Unidos, con tasas alfandegarias reducidas, teniendo en vista el “sistema de preferencias” de aquel país. Pero, la denuncia de que estaría habiendo utilización del trabajo infantil -a pesar de prohibido por nuestra Constitución – provocó el fin de la reducción de tasas.

También hace algunos años, el País fue denunciado en la OIT en razón de la práctica de trabajo forzado, que entre nosotros constituye un crimen. Además de perjudicar la imagen del País, la denuncia colocaba en riesgo sus contratos comerciales.

La consecuencia fue también la realización de un gran esfuerzo para combatir aquella práctica. A pesar de que los resultados hayan sido reconocidos por la propia OIT, existen todavía de 25 a 40 mil trabajadores en aquellas condiciones, lo que no es de sorprender, frente a las proporciones del problema y a las dimensiones continentales del País.

IV.- Soft law y nuevos actores

1. Si su país es sede de empresas multinacionales (EMNs):

a. ¿Dichas EMNs o algunas de ellas han elaborado códigos de conducta relativos a los derechos de los trabajadores, que los contratistas o proveedores en terceros países deben respetar?

Si. A pesar de que se trate aún de un fenómeno incipiente, algunas EMNs ya adoptaron códigos de conducta. Además, más de doscientas empresas con sede en Brasil, entre las cuales muchas EMNs, adhirieron formalmente a los principios del Global Compact. Un número significativo de empresas, incluyendo también EMNs, firmaron un Pacto Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo, comprometiéndose a no utilizar trabajo forzado, ya sea directamente o a través de sus proveedores. Varias de esas empresas tienen código de conducta, con disposiciones en ese sentido.

En Septiembre de 2005, el Instituto Ethos, la OIT y la ONG Reporter Brasil crearon un banco de datos, de libre acceso, para divulgar los establecimientos que explotan a aquella especie de trabajo, con base en “lista sucia” elaborada por el Gobierno (v., a propósito, el ítem IV. 3. f, infra). Las informaciones son constantemente actualizadas.

b. En caso afirmativo:

1. Sirvase describir el contenido de esos códigos y como se aplican.

Investigación realizada hace cerca de dos años, por el Observatorio Social de la CUT, entre 11 EMNs que dicen practicar la responsabilidad social, muestra que, de un

modo general, esos códigos enfatizan la importancia de los trabajadores en el proceso productivo se refieren a la protección al medio ambiente y prohíben la utilización de trabajo infantil o forzado. Pero no acostumbran tratar la representación de los empleados, ya sea interna o externa, ni del acceso a informaciones. La mayoría no se refiere al poder directivo patronal. Tampoco menciona la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Solo una pequeña parte se compromete explícitamente a cobrar de los proveedores una conducta socialmente responsable.

Para el propio observatorio Social de la CUT, una empresa socialmente responsable “establece relaciones saludables con las diferentes partes interesadas, teniendo en cuenta sus intereses a través de mecanismos de consulta y participación; procura que el desarrollo de los negocios beneficie a todos, extendiéndose inclusive a los diferentes grupos que componen la cadena productiva; procura en la gestión de su negocio generar empleo estable, contribuir para la justa distribución de riquezas y reducir la exclusión de grandes grupos ciudadanos; mantiene el vínculo del debate sobre la responsabilidad social con las discusiones mayores sobre el comercio internacional; respeta las normas de la OIT, las directrices de la OCDE y la Declaración Universal de los Derechos Humanos; permite la libre organización del trabajador y su derecho a negociación colectiva; contribuye para el desarrollo de la sociedad de la cual hace parte, fortaleciendo sus estructuras democráticas de participación; innova para la reducción de impactos ambientales no deseados a través de una gestión sostenible; y posee una actuación pro-activa en relación a la incorporación de las expectativas de la sociedad”(CUT: 2003)

2. Indique si algún contratista o proveedor de una EMN ha perdido sus contratos con la EMN por no respetar el código, o ha sido puesto en mora de respetarlo. *

En algunos casos, aunque esporádicos, grandes empresas han fiscalizado la actuación de sus contratantes, pero en general solamente en lo referente a situaciones límites, como en los casos de trabajo forzado infantil, o en la hipótesis de destrucción del medio ambiente. Así es, por ejemplo, que en el Estado de Maranhão, donde la práctica del trabajo forzado aún es grande, algunas industrias metalúrgicas crearon una fundación para fiscalizar carboneras, dándole plazo a los sub-contratantes para eliminar las irregularidades.

3. Puede hacer un balance sobre la eficacia de estos códigos?

La percepción que se tiene, de un modo general, es que las EMNs aplican sus códigos de conducta con mucho menos rigor en Brasil de que en sus sedes. Una de las explicaciones puede ser atribuida al propio movimiento sindical, que –además de muy fragilizado- mira con cierta desconfianza esa nueva posición de las empresas. Tal vez esa desconfianza se deba, en parte, al hecho de que esos códigos, aún cuando son hechos en Brasil, no cuentan con la participación del sindicato y, cuando vienen de fuera, muchas veces no son siquiera traducidos al portugués. Todo eso acaba generando un círculo vicioso. Pero la desconfianza también se deriva de la gran distancia entre el discurso y la práctica, en buena parte de las empresas.

Por esas y otras razones, muchos sindicalistas acostumbran ver la responsabilidad social como puro marketing; otros simplemente no se entusiasman con la idea, también porque las prioridades del movimiento sindical (generación de empleos, aumento del poder adquisitivo, corrección de desigualdades) quedan muy diluidas en el discurso de la responsabilidad social. Existen también los que cuestionan hasta donde sería interesante inducir consumidores a boicotear a pequeños sub-contratantes, en un contexto de altas tasas de desempleo: no se arriesgarían a perder nuevos puestos de trabajo?

El hecho es que solo a partir de los últimos años la responsabilidad social de las empresas ganó algún espacio en la agenda política de las Centrales. No obstante la desconfianza de algunos de sus propios líderes en relación al tema, la CUT crió un Observatorio Social, con el objetivo de divulgar y avalar esas prácticas. Ese Observatorio ha monitoreado la actuación de 31 EMNs, varias de las cuales tienen códigos de conducta. Ese monitoreamiento es realizado con el consentimiento de las empresas. En general, cuando el Observatorio sugiere nuevas conductas, las sugerencias son adoptadas por las EMNs. Algunas otras entidades, aún no conectadas al movimiento sindical, comienzan también a organizar sus observatorios, como es el caso de la Universidad Federal de Minas Gerais – UFMG.

El Observatorio Social de la CUT ha denunciado la ya mencionada distancia entre el discurso y la práctica de las EMNs. Como escribe uno de sus coordinadores, es amargo para los trabajadores, por ejemplo, ser etiquetados como “esenciales para la innovación y desarrollo del negocio” y leer en el periódico la noticia de que “12 mil serán cesanteados para reconquistar la confianza de los inversionistas”, a ejemplo de lo que ya sucedió recientemente. (CUT, 2003).

Entre las infracciones más comunes, se destacan: la prohibición de que los trabajadores se organicen en el local de trabajo; el cercenamiento a las actividades desarrolladas por líderes sindicales, discriminaciones de género y raza; falta de compromiso de los proveedores en la práctica de la responsabilidad social; la intensa tercerización, acarreando siempre más precariedad; y la degradación del medio ambiente. Aún, según el Observatorio, el índice de violaciones de derechos fundamentales, incluso por parte de las empresas que adoptan el discurso de la responsabilidad social, ha sido “significativo” (CUT, 2003).

Un fenómeno de orden más genérico, pero que puede influir en la efectividad de los códigos de conducta, es la creciente politización de la sociedad civil brasileña, que se hace acompañar de una también creciente participación en la vida política del País. La experiencia del “budget participativo” se viene generalizando y ampliando. Hoy, en algunas grandes capitales, las asociaciones de vecinos ya discuten cuestiones relativas a las necesidades de su barrio, definiendo cuales son las obras públicas prioritarias y como fiscalizarlas. En los Municipios gobernados por el Partido de los Trabajadores y otros partidos de izquierda, el propio Poder Público ha capacitado nuevos líderes populares.

a. ¿Dichas EMNs o algunas de ellas han firmado un Acuerdo mundial con un interlocutor sindical, relativo al respeto de los derechos laborales.

Si. Un ejemplo es la multinacional francesa Carrefour, que celebró un acuerdo con la Federación Sindical Internacional. El representante de Brasil en la UNI (Federación Internacional de los Empleados en el Comercio) es de la Fuerza Sindical, la cual, como decíamos, tiene un perfil más pragmático y menos conflictivo. La CUT ha tentado en vano reunirse con la empresa para negociar el monitoreo del acuerdo.

Otro ejemplo es la minería sud-africana Anglo Gold, que posee varias sucursales en Brasil y firmó acuerdo para la aplicación de las normas fundamentales de la OIL. La Red de Sindicatos Anglo Gold tenta reunirse actualmente con la dirección de la empresa, para negociar el monitoreo del acuerdo en sus establecimientos brasileños..

También recientemente, la Renault firmó acuerdo con la FITIM. La misma entidad, hace más tiempo, firmó acuerdos con la Volkswagen, Daimler Chrysler e Rolamentos SKF.

En caso afirmativo:

c. 1. Sírvase describir el contenido de estos acuerdos y cómo se ponen en práctica.

Los acuerdos tratan (dentre otros temas) de cuestiones relacionadas a la salud l trabajador, a la jornada del trabajo e a la protección contra actos antesindicales. Buscan formas de estimular la organización de los trabajadores en la empresa con el objetivo de fortalecer el sindicato, crear nuevos liderazgos , aumentar la efectividad de la ley y democratizar las relaciones de trabajo. Además, preocupanse com la reducción de desigualdades y con la formación profesional.

Pero talvez la mayor preocupación sea la de viabilizar la formación de redes sindicales internacionales. En el caso de los trabajadores brasilenõs, esas redes em general todavia embrionárias tienen importancia relevante, teniendo em vista la fragilidad de nuestro movimiento sindical (por conseguinte la fragilidad de la negociación colectiva.

c. 2. Indique si algún contratista o proveedor de una EMN ha perdido sus contratos con la EMN por no respetar el código, o ha sido puesto en mora de respetarlo.

Sim. Tem havido alguns casos esporádicos. Um deles envolveu o Comitê Mundial da. Mas em geral as EMNs aqui sediadas não se preocupam muito com o que se passa com os empregados de seus fornecedores, provavelmente porque não querem aumentar indiretamente os seus próprios custos. Mesmo quando isso acontece no plano da retórica, a prática costuma ser outra.

Si. Existen algunos casos eventuales. Uno desos casos involucró el Comité Mundial de la Daimler Chrysler en la ciudad de São Bernardo, Estado de São Paulo, el sindicato e la comisión obrera. Pero en geneneral lãs EMNs localizadas en

Brasil no se preocupan mucho con los empleados de sus suplidores, probablemente porque no quieren aumentar indirectamente sus propios costos. Aún cuando esto acontece en el plan de la retórica, la practica costumbra ser otra.

c.3. Puede hacer un balance sobre la eficacia de estos acuerdos?

Segundo informaciones de la CUT, los acuerdos mas antiguos tienen funcionamiento relativamente bien. Pero los nuevos están siendo afectados por la ausencia de monitoreo. Al parecer las empresas no se muestran interesadas en negociación..

b. ¿Dichas EMNs o algunas de ellas han adherido a una norma de responsabilidad social elaborada por una ONG? Si lo han hecho, por favor informe de qué norma se trata y la manera como se supervisa su aplicación.

En Brasil, existen algunos organismos que establecen parámetros para las empresas interesadas en practicar la responsabilidad social. Lo que más se destaca es el Instituto Ethos , creado por empresarios, y que ha tenido el aval de la CUT. El Instituto creó los “indicadores Ethos de Responsabilidad Social”, divulgados ampliamente en el seno de las empresas y con adhesiones crecientes. En su última versión, además de los aspectos normalmente incluidos en documentos del género, introduce temas nuevos, como gobierno corporativo, comercio justo, asedio moral y trabajo forzado. El fundador del Instituto, Oded Grajew, es asesor especial del Presidente Lula.

Otra entidad respetada es el Instituto Brasileño de Análisis Sociales y Económicos – IBASE -, una ONG que mantiene acuerdos con varias empresas, para la divulgación de balances sociales y promueve la correspondiente certificación. Hay también algunos indicadores sectoriales, como por ejemplo en los segmentos financiero, mineración y celulosa, que complementan los indicadores generales.

Cuando se trata de asuntos que tocan más de cerca los Derechos Humanos – como sucede con el trabajo forzado y el infantil – se puede decir que el control consigue ser razonablemente eficaz, pues es realizado en gran parte por los órganos públicos (ver el ítem 14, infra). Es lo que también sucede cuando la materia se relaciona con el medio ambiente.

En este último aspecto, especialmente en el Estado de Amazonas, el control ha crecido mucho, no solo de parte de los órganos oficiales sino a través de entidades privadas. Un ejemplo es la EMN “Precions Word”, que sigue patrones del Forest Stewart Council –FSC -, bastante más rígidos que los de la serie ISO. Además de la supervisión del propio FSC, aquella EMN se somete a auditoria independientes, inclusive del Greenpeace.

En lo que se refiere a los aspectos menos visibles de la responsabilidad social – como, por ejemplo, los de la formación profesional, comercio justo, probidad en las relaciones con el Poder Público etc. - el control de la aplicación de aquellos acuerdos es todavía incipiente. En la CUT, como decíamos, hay un Observatorio Social, que inició una primera relación en ese sentido, divulgando y comparando los

códigos de conducta de 11 EMNs. Hasta el momento, sin embargo, ese Observatorio no evaluó el grado de efectividad de los códigos.

e. Si en su país operan contratistas o proveedores de EMNs, u otras empresas exportadoras (por ejemplo de zonas francas):

e.1. ¿Algunas de estas empresas han sido obligadas por la EMN con la que mantienen relaciones comerciales a adherir a un código de conducta? Si es así indique por favor el tipo en cuestión.

Sí. La inserción de cláusulas de la responsabilidad social en los contratos puestos firme entre las EMNs y sus surtidores ha estado cada hora más común. Algunas EMNs exigen que sus surtidores obedezcan sus códigos apropiados de comportamiento, que costumam si inhalar en instrumentos internacionales. Los tipos de códigos varían mucho, no solamente dependiendo del rama de la actividad de la compañía, pero del nivel que si encuentra en termos de la responsabilidad social. Las normas relativas a las certificaciones SA 8000 y a AA 1000 son algunos ejemplos. Pero hay también normas nacionales.

e.2. ¿Algunas de estas empresas han adherido voluntariamente a una norma de responsabilidad social? ¿Si es así, a cuál de ellas?

Sí. Aunque esta adesion estea todavia lejos de ser masiva, el numero es creciente de año para año. En lo que se refiere a las normas adoctadas, vease las respuestas arriba.

e.3. ¿Hay personas en su país que han sido habilitadas por alguna ONG para supervisar el respeto de sus normas de responsabilidad social? ¿Si las hay, se hacen monitoreos frecuentes de empresas que adhieren a dichas normas? ¿Cómo se realizan los mismos?

Si. Hay un trabajo creciente de educación, capacitación e seguimiento. Utilizanse indicadores especificos dentre los cuales se destacan los del Instituto Ethos, ya referido. Pero el monitoreo ha sido más frecuente y más efecticvo en el area ambiental, quizás porque solo recientemente el sindicalismo empezó a se despertar para la importancia del tema.

f). ¿Existen evidencias que puedan demostrar la influencia de algunos de los siguientes instrumentos internacionales en la legislación laboral, la negociación colectiva ó jurisprudencia en su país.

- * Las líneas directrices de la OCDE, para empresas multinacionales.
- * La Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las em presas multinacionales y la política social.
- * La Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamen tales en el trabajo.
- * El acuerdo global de las Naciones Unidas (*Global Compact*)?

En general, ninguno de esos instrumentos han tenido influencia relevante en la negociación colectiva, ya sea porque, como decíamos, el sindicato todavía no se interesó en el tema (en el caso de las normas relacionadas con las EMNs), o sea en razón de su carácter más genérico (en el caso de las Declaraciones de la OIT). Los asuntos más presentes en la negociación colectiva son más inmediatos y puntuales (ver, a propósito, el ítem... supra)

La CUT mantiene un proyecto en sociedad con la FNV, central sindical holandesa, destinado a crear una red entre los trabajadores de las filiales de cada EMN, a fin de que conquisten poder de negociación. El proyecto envuelve 12 EMNs.

En esa primera etapa del proyecto, la tarea ha sido la de organizar a los trabajadores a nivel de empresa. Algunas EMNs ya cuentan con esas organizaciones, pero en otras ellas aún están en discusión. En una segunda etapa, los trabajadores ya organizados en sus locales de trabajo constituirían comités nacionales, que se articularían en redes internacionales.

En la visión de algunos sindicalistas que participan del proyecto, su ejecución no es fácil. Además de otras variables, ella depende de un cambio en la cultura obrera brasileña, poco habituada a enfrentarse con el capitalismo global y sin tradición en luchas más amplias.

En cuanto a la legislación laboral y a la jurisprudencia, como observamos arriba, ya eran bastante protectoras, incluso antes de la existencia de aquellos instrumentos. Aún así, se puede decir que sufrieron alguna influencia de la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, en la medida en que pasaron a tratar con más rigor y de forma más específica, los casos de discriminación, trabajo forzado y trabajo infantil – como ya mencionamos. Además de eso, los tribunales han buscado aplicar el principio de la unicidad sindical, previsto en la Constitución, de forma más flexible. En algunos sectores donde el sindicalismo es más fuerte (o menos frágil), la representación de los trabajadores en la empresa también ha tenido algún avance. Como vimos, la materia también consta del anteproyecto de reforma sindical.

Un buen ejemplo es el Decreto No. 540, del Ministerio del Trabajo y Empleo, que crea una “lista sucia” de las empresas que explotan el trabajo esclavo. Esas empresas pierden incentivos fiscales, no participan de licitaciones y no obtienen financiamiento junto a los bancos públicos. Además quedan sujetas a pesadas multas; y pueden volverse blanco de acciones judiciales por el Ministerio Público, pleiteando indemnizaciones, inclusive a título de daño moral colectivo. Sus dirigentes podrían ser responsabilizados criminalmente.

En lo que se refiere a los nuevos temas incorporados en la Declaración Tripartita de la OIT sobre Empresas Multinacionales y Política Social, la repercusión ha sido menor. Basta notar que no hay ninguna preocupación con la seguridad del empleo, no ha habido novedades en relación al derecho de que los trabajadores realicen consultas y obtengan informaciones y no hay mecanismos legales eficaces que los protejan contra recortes de su empresa.

En relación a los otros instrumentos citados (letras a, b y d), puede decirse que su influencia es menor, incluso porque es también menor el conocimiento que de ellas se tiene. Aún así, los sindicatos ya comienzan a percibir las nuevas posibilidades que ellos ofrecen. En 2002, por ejemplo, la CUT denunció al “Punto de Contacto” nacional una violación a las directrices de la OCDE por parte de la multinacional PARMALAT, que anunciara el cierre de una de sus unidades, sin buscar alternativas, ni otros medios para mitigar la situación de los obreros.

g. Si en su país operan contratistas o proveedores de EMNs, u otras empresas exportadoras (por ejemplo de zonas francas):

1. ¿Algunas de estas empresas han sido obligadas por la EMN con la que mantienen relaciones comerciales a adherir a un código de conducta? Si es así indique por favor el tipo de código en cuestión.

Si. Pouco a pouco, já se observa a inserción de cláusulas de responsabilidad social en los contratos firmados entre las EMNs y sus proveedores. Algunas EMNs exigen que sus proveedores obedezcan a sus propios códigos de conducta, que a su vez acostumbran inspirarse en instrumentos internacionales. Los tipos de códigos varían mucho, no solo dependiendo del ramo de actividades de la empresa, sino además del nivel en que se encuentra en lo que se refiere a la responsabilidad social. Las normas relativas a las certificaciones SA 8000 e AA 1000 son algunos ejemplos. Pero hay también normas nacionales.

2. ¿Algunas de estas empresas han adherido voluntariamente a una norma de responsabilidad social? ¿Si es así, a cuál de ellas?

Si. A pesar de que esta adhesión esté lejos de ser masiva, el número ha sido creciente, año con año. En lo que se refiere a las normas adoptadas, véase la respuesta arriba.

3. ¿Hay personas en su país que han sido habilitadas por alguna ONG para supervisar el respeto de sus normas de responsabilidad social? ¿Si las hay, se hacen monitoreos frecuentes de empresas que adhieren a dichas normas? ¿Cómo se realizan los mismos?

Si. Ha habido un trabajo creciente de educación, capacitación y acompañamiento. Se utilizan indicadores específicos, entre los cuales se destacan los del Instituto Ethos, ya referido. Pero el monitoreamiento ha sido más frecuente y más efectivo en el área ambiental, talvez porque solo recientemente el sindicalismo comenzó a darle importancia al tema.