

TEMA 2: LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES: EVOLUCIÓN DE LOS REGÍMENES LEGALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y LA LIBERTAD SINDICAL.

De conformidad con la convocatoria del Congreso, el desarrollo del tema 2 nos invita a efectuar un análisis de la evolución legislativa en cada uno de nuestros países respecto de la representación colectiva de los trabajadores, dentro del marco de referencia de la autonomía colectiva y la libertad sindical. Para reunir las informaciones que permitan cumplir con tal propósito, en este Cuestionario se agrupan en torno a siete subtemas las materias atinentes a las respectivas interrogantes: (i) fuentes, institucionalidad, tutela y evolución; (ii) organización sindical; (iii) negociación colectiva; (iv) huelga; (v) sistema de solución de conflictos; (vi) diálogo social, y (vii) intervención del Estado y empleadores.

PRIMER SUBTEMA: FUENTES, INSTITUCIONALIDAD, TUTELA Y EVOLUCIÓN.

En cuanto a las fuentes es conveniente que en los Relatos Nacionales se informe cuál es el orden de precedencia y la evolución experimentada respecto de cada una de las fuentes mencionadas.

En lo que concierne a la institucionalidad, si bien se reconoce que es la organización sindical la modalidad de representación colectiva por excelencia, en la práctica también existen otras vías de representación, lo que torna necesaria la presentación de la normatividad que gobierna tal coexistencia.

Especial importancia debe asignarse a las interrogantes referidas a la tutela y a la evolución.

1. Las fuentes.

- a. Normas constitucionales.
- b. Convenios de la OIT sobre libertad sindical y su incorporación al derecho nacional.
- c. Legislación nacional.
- d. Auto regulación.
- e. Jurisprudencia judicial.
- f. Dictámenes administrativos.
- g. Opinión de los tratadistas.

2. Institucionalidad.

- a. La organización sindical.
- b. Otras modalidades institucionales de representación de los trabajadores, por ejemplo: delegado del personal, delegado sindical, comisiones de empresa, representantes electos.
- c. Grupos de trabajadores coaligados transitoriamente.
- d. Situación de los trabajadores del sector público y de la administración del Estado en particular.

3. Tutela de la autonomía de representación y de la libertad sindical.

- a. Ámbito nacional (sedes judicial y administrativa). Procedimientos judiciales aplicables.
- b. Ámbito internacional (sede OIT y otras sedes).

4. Evolución en materia de fuentes, institucionalidad y tutela.

Ponente:

La garantía de los derechos de reunión y de asociación de los trabajadores aparece en el Brasil, por primera vez, en la Constitución Federal de 1891. A seguir, el Decreto n. 979 de 1903 prevé (faculta) la creación de sindicatos rurales. Ese poder se extiende a los sindicatos en las zonas urbanas por el Decreto Legislativo n. 1.637 de 1907. El Decreto no. 19.770 de 1931 impone a los sindicatos una estructura oficial corporativa (el Gobierno, mediante el Ministerio de Trabajo, tiene el poder de creación, extinción e intervención en la vida de las entidades colectivas).

La Constitución Federal de 1934 promueve una catalogación de derechos sociales y garantiza la libertad y la autonomía sindicales.

En 1935 se decretó el estado de sitio. En consecuencia, todo lo que es contrario a la vigente estrategia político-jurídica se elimina.

En la Constitución Federal de 1937, los sindicatos pasan a depender del reconocimiento sindical y se insertan cláusulas restrictivas acerca del derecho de asociación.

La Constitución Federal de 1946 establece un modelo de libertad de asociación con corporativismo.

La Constitución Federal de 1967 reconoce el derecho de huelga, pero con restricciones.

La actual Constitución de 1988 reconoce la libertad sindical, todavía con algunas restricciones (art.8º).

En efecto, si por un lado la Constitución reconoce la libertad organizacional, empresarial y gestional de los sindicatos, sin interferencia del Gobierno, por otro lado, impone restricciones a la libertad sindical, al estatuir la unicidad sindical, el financiamiento compulsorio (contribución sindical obligatoria), la agrupación de los representados por categoría profesional o económica, además de un modelo de representación (confederaciones en la parte superior, federaciones como entidades intermedias y sindicatos en la base del sistema).

La Constitución Federal de 1988 reconoce también la representación de los trabajadores en empresas con más de 200 empleados, con el propósito exclusivo de promover el entendimiento directo con los empleadores (art. 11).

En el plano de tratados internacionales, el Brasil no ha ratificado aún la Convención n. 87 de la OIT, si bien ya ha ratificado las Convenciones n. 98, 135, 141 y 151.

Considerando que la libertad sindical tiene asiento constitucional, la legislación infraconstitucional, los actos administrativos, así como la autorregulación, tienen como límites la Carta Mayor.

La opinión de los tratadistas es de importancia fundamental en la interpretación de los límites y de la forma de ejercer la libertad sindical reconocida en la Constitución Federal, al paso que la jurisprudencia se destaca en el escenario brasileño, ya que incumbe a ella dar la interpretación final en lo que se refiere a libertad de asociación.

En el Brasil, la organización sindical, tanto en el sector privado como en el sector público (en este se incluye la administración del Estado) obedece a un modelo confederativo, donde los sindicatos están en la base del sistema (Consolidación de las Leyes del Trabajo, arts. 511 y siguientes), las federaciones en el nivel intermedio,

agrupando sindicatos, y las confederaciones en la parte superior de la pirámide, agregando federaciones de sindicatos (Consolidación de las Leyes del Trabajo, arts. 533 y siguientes).

Fuera del sistema confederativo hay centrales sindicales, órganos de representación de los trabajadores en general de los trabajadores, de ámbito nacional, con atribuciones y prerrogativas de: I – coordinar la representación de los trabajadores mediante las organizaciones sindicales afiliadas a la misma, y II – participar de negociaciones en foros, colegiados de organismos públicos y otros espacios de diálogo social que tengan composición tripartita, en los cuales estean discutidos sujetos de interés general de los trabajadores (Ley n. 11.648/08).

La Constitución Federal establece, además, que, en las empresas de más de 200 empleados, sea elegido un representante (delegado de personal) con el propósito exclusivo de promover el entendimiento directo con los empleadores (art. 11). Esta es la única forma institucional (reconocida por el ordenamiento jurídico) de representar trabajadores fuera del modelo sindical, ya que, como se ha visto, las centrales sindicales se limitan a coordinar las organizaciones sindicales, que son los representantes directos de los trabajadores.

Es importante señalar que, si bien que no exista un reconocimiento de las comisiones de empresa en el ordenamiento jurídico brasileño, estas empezaron a surgir a partir de la década de 70, entre empresas de São Paulo y la región del ABC paulista, mediante convenios colectivos de trabajo, como resultado o voluntad de las partes o de imposición de los sindicatos.

Como resultado de la imposición de la Constitución Federal, la agrupación sindical se hace por categorías profesionales (generales y diferenciadas) y económicas.

Hay también imposición de la unicidad sindical en el Brasil, siendo prohibida la creación de más de una organización sindical, en cualquier grado, representativa de categoría profesional, en la misma base territorial, que será definida por los trabajadores o empleadores interesados, no pudiendo ser inferior a la área de un Municipio (Constitución Federal, art. 8, II).

En el Brasil, la protección de la autonomía de representación así como de la libertad sindical es fiscalizada, en el plano administrativo, por el Ministerio del Trabajo y Empleo, mediante sus Superintendencias Regionales. Si hay un conflicto en torno a ellos, incumbe a la Justicia del Trabajo (Corte Laboral) la competencia para dirimirlos, incluyendo la competencia para cohibir conductas antisindicales.

A nivel internacional, el Brasil, aunque ha ratificado los Convenios n. 98, 135, 41 e 151, aún no ha ratificado el Convenio n. 87 de OIT.

SEGUNDO SUBTEMA: ORGANIZACIÓN SINDICAL

Interesa conocer los criterios determinantes de la o las modalidades o tipos de organización sindical, los niveles en que se implantan y la existencia de unidad o pluralidad sindical. Tratándose de la segunda modalidad se desea saber si acerca si la representación corresponde a todos o a algunos de los sindicatos, o al más representativo. En esta última situación se requiere conocer lo establecido en los numerales (i) al (v).

También se solicita informaciones respecto de las funciones asignadas a la asamblea sindical y a los representantes sindicales. En cuanto a los representantes se necesita recibir antecedentes en las materias indicadas en los literales a, b, c, d, e y f, y en el

numeral 5.

1. Modalidades estructurales, por ejemplo: sector profesional o rama de actividad económica.
2. Niveles.
3. Unicidad o pluralismo sindical.
 - a. Participación plural.
 - b. Sindicato más representativo.
 - (i) Concepto. (ii) Métodos de determinación y organismos encargados. (iii) ¿Derechos exclusivos y permanentes de representación? (iv) Derechos de los sindicatos minoritarios. (v) Mecanismos de revisión y periodicidad.
4. Funciones de la asamblea sindical y de los representantes sindicales.
 - a. Requisitos de elegibilidad.
 - b. Procedimientos de elección, duración en el cargo y reelección.
 - c. Funciones de representación y su naturaleza. Derechos y deberes.
 - d. Protección de su autonomía e independencia. El fuero.
 - e. Efectos del despido antisindical o violatorio del fuero. Modalidades procesales.
 - f. Facilidades para el ejercicio de sus funciones. Permisos, remuneraciones, seguridad social, acceso a los lugares de trabajo y reuniones.
5. Censura y otras causas de cesación anticipada. Efectos.

Ponente:

En el Brasil, la organización sindical, tanto en el sector privado como en el sector público (en este se incluye la administración del Estado) obedece a un modelo confederativo, donde los sindicatos están en la base del sistema (Consolidación de las Leyes del Trabajo, arts. 511 y siguientes), las federaciones en el nivel intermedio, agrupando sindicatos, y las confederaciones en la parte superior de la pirámide, agregando federaciones de sindicatos (Consolidación de las Leyes del Trabajo, arts. 533 y siguientes).

Fuera del sistema confederativo hay centrales sindicales, órganos de representación de los trabajadores en general de los trabajadores, de ámbito nacional, con atribuciones y prerrogativas de: I – coordinar la representación de los trabajadores mediante las organizaciones sindicales afiliadas a la misma, y II – participar de negociaciones en foros, colegiados de organismos públicos y otros espacios de diálogo social que tengan composición tripartita, en los cuales estean discutidos sujetos de interés general de los trabajadores (Ley n. 11.648/08).

La Constitución Federal establece, además, que, en las empresas de más de 200 empleados, sea elegido un representante (delegado de personal) con el propósito exclusivo de promover el entendimiento directo con los empleadores (art. 11). Esta es la única forma institucional (reconocida por el ordenamiento jurídico) de representar trabajadores fuera del modelo sindical, ya que, como se ha visto, las centrales sindicales se limitan a coordinar las organizaciones sindicales, que son los representantes directos de los trabajadores.

Es importante señalar que, si bien que no exista un reconocimiento de las comisiones de empresa en el ordenamiento jurídico brasileño, estas empezaron a surgir a partir de la década de 70, entre empresas de São Paulo y la región del ABC

paulista, mediante convenios colectivos de trabajo, como resultado o voluntad de las partes o de imposición de los sindicatos.

Como resultado de la imposición de la Constitución Federal, la agrupación sindical se hace por categorías profesionales (generales y diferenciadas) y económicas.

Hay también imposición de la unicidad sindical en el Brasil, siendo prohibida la creación de más de una organización sindical, en cualquier grado, representativa de categoría profesional, en la misma base territorial, que será definida por los trabajadores o empleadores interesados, no pudiendo ser inferior a la área de un Municipio (Constitución Federal, art. 8, II).

La asamblea sindical es el máximo órgano deliberativo del sindicato. La creación del sindicato depende de la convocatória de la asamblea general, que se incumbe también de elegir a sus representantes.

Los representantes sindicales tienen la función de defender los intereses de sus electores, de acuerdo con lo dispuesto en los estatutos de la entidad sindical. Son elegidos por la asamblea general, conforme procedimiento definido en los estatutos sindicales. La duración del mandato, así como la posibilidad de reelección, deben estar previstas en los estatutos sindicales. En este particular, la Constitución Federal reconoce la plena libertad organizacional de los entes sindicales.

La Constitución Federal (art.8º, VIII) prohíbe el despido de un empleado sindicalizado a partir del registro de la candidatura a cargo de dirección o representación sindical y, si elegido, aunque suplente, hasta un año después del final del mandato, salvo mala conducta bajo la ley.

Por interpretación jurisprudencial (Súmula n. 369 del Tribunal Superior del Trabajo), se entiende que el art. 522 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo fue recepcionado por la Constitución Federal, con el fin de restringir el derecho a la estabilidad laboral a un máximo de siete dirigentes sindicales.

Acaso un dirigente sindical estable cometa una falta grave, su apuración debe hacerse por medio de una acción judicial, llamada de investigación judicial para apuración de una falta grave. Así, el despido del dirigente sindical estable que cometa mala conducta solo tiene validez si judicialmente reconocido.

Si la falta no es reconocida, el representante sindical tiene derecho a ser reintegrado en el empleo. Cabe señalar que, en localidad de medida cautelar, la Justicia del Trabajo puede conceder liminar que tenga como objetivo impedir transferencia del dirigente sindical, o conceder liminar para reintegrar dirigente sindical afastado, suspendido o destituido por el empleador (Consolidación de las Leyes del Trabalho, art. 659).

Los actos antisindicales cometidos están sujetos a corrección por parte del Judiciario Laboral.

Por ley, el líder sindical no tiene derecho a ausentarse del trabajo, debiendo permanecer en el ejercicio de sus funciones. Uno debe observar, todavía, que en la práctica muchos estatutos sindicales previenen remuneración para el dirigente sindical que se afasta con licencia sin sueldo. Además, varios instrumentos colectivos de trabajo estipulan la concesión de licencia remunerada, a cargo del empleador, en favor de los dirigentes sindicales.

Los dirigentes sindicales son asegurados obligatorios de la previsión social, permaneciendo en tal condición, independientemente de estar afastados del trabajo con o sin remuneración pagada por el empleador.

Por último, los representantes de los sindicatos tienen un amplio acceso a los lugares de trabajo, pudiendo convocar reuniones, siempre que no se perjudique a los servicios.

TERCER SUBTEMA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

En lo que atañe a la representación colectiva de los trabajadores en la negociación colectiva es necesaria la información referida a la titularidad del derecho de negociación colectiva; la representación colectiva en el caso de pluralidad sindical o de la posible existencia de representantes no sindicales (numerales 2 al 5); modalidades de la negociación y, en su caso, articulación de la practicada en dos o más niveles (numerales 6 y 7); las características, naturaleza jurídica, efectos, extensión y ultra actividad de las convenciones colectivas (numerales 8 al 11), y lo atinente a la titularidad y derechos referidos a la administración de las convenciones colectivas (numeral 12)

1. Titularidad del derecho de negociación colectiva.
2. El reconocimiento de las organizaciones más representativas.
3. Determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar.
4. Derechos de los sindicatos minoritarios.
5. La negociación colectiva con representantes no sindicales.
6. Modalidades de negociación colectiva.
7. Articulación de los niveles de negociación.
8. Características y naturaleza jurídica de la convención colectiva.
9. Efectos de la convención colectiva, por ejemplo: normativos, obligacionales u otros.
10. Extensión de las convenciones colectivas.
11. Ultra actividad de la convención colectiva.
12. Titularidad y derechos referidos a la administración de las convenciones colectivas.

Ponente:

La Constitución Federal establece la participación obligatoria de los sindicatos en las negociaciones colectivas. En principio, por lo tanto, los sindicatos son los sujetos de la negociación colectiva.

Pero esta presunción no es absoluta.

En cuanto a los empleadores, hay cierta flexibilidad de interpretación, considerando el reconocimiento, en el propio texto de la Constitución Federal, de los acuerdos colectivos celebrados (art. 7º, XXVI).

Acuerdo colectivo es el instrumento normativo, por medio del cual el sindicato profesional de un lado y una o más empresas de la correspondiente categoría económica de otro lado, estipulan condiciones de trabajo aplicables en el ámbito de la(s) empresa(s), en cuanto a las relaciones individuales de trabajo.

Por lo tanto, como uno de los sujetos del acuerdo colectivo es, necesariamente, el empleador, y teniendo en consideración que los acuerdos colectivos son reconocidos por la Constitución, se concluye que los empleadores pueden ser parte en la negociación colectiva (y no apenas los sindicatos patronales).

Por otra parte, del lado de los trabajadores, ante la imposición del art. 8º, VI, de la CF, el sindicato profesional debe, obligatoriamente, ser parte de las negociaciones colectivas, cabiendo a él, exclusivamente, preparar acuerdos colectivos y convenciones colectivas de trabajo (Consolidación de las Leyes del Trabajo, art. 611, caput y §1º).

Todavía, si el sindicato recusa la participación en la negociación colectiva, otros podrán figurar en la condición de parte, según y conforme previsión contenida en el art. 617, caput y §1, de la Consolidación de las Leyes Laborales. Se debe registrar aquí que parte de la doctrina entiende que el art. 617 no ha sido aprobado por la Constitución Federal, siendo por lo tanto prohibido a los trabajadores figurar como parte en la negociación colectiva.

En resumen, ante un conflicto colectivo, los trabajadores deben llamar al sindicato a negociar. Si hay omisión o rechazo del sindicato, la Federación y, después, la Confederación serán notificadas del callejón sin salida con el fin de conducir las negociaciones. Terminados los plazos legales sin manifestación de los entes sindicales, los propios interesados (grupo de empleados) pueden asumir la dirección de los entendimientos hasta el final. Todavía, hay evidente impedimento del grupo de trabajadores celebrar acuerdo o convención colectiva, ya que tales instrumentos deben tener como uno de los sujetos la entidad sindical profesional (art. 611 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo).

La Ley de Huelga (Ley n. 7.783/89) trae disposición similar.

En caso de impase en conflicto colectivo de trabajo, es reconocido a los trabajadores el derecho de huelga (Constitución Federal, art. 9º).

No obstante los trabajadores sean los titulares del derecho a huelga, el sujeto activo del movimiento paredista es el ente sindical, pues cabe a él declarar la huelga (Ley de Huelga, art. 4º, caput).

Excepcionalmente, se permite que, en ausencia de entidad sindical, la asamblea general de los trabajadores delibere cuanto a la deflagración o el cese de la huelga, constituyendo comisión de negociación (Ley de Huelga, art.4º, §2º), y, bien así, represente los intereses de los trabajadores en las negociaciones o en la Justicia del Trabajo (Ley de Huelga, art.5º).

Cabe señalar que, a pesar de que la negociación pueda ser establecida por los propios trabajadores o por un conjunto de ellos, como acontece en el grupo de empleados de una empresa y en la comisión de negociación de huelga, hay evidente impedimento a la celebración de acuerdo o convención por parte de ellos, ya que tales instrumentos deben tener como uno de los sujetos la entidad sindical profesional (art. 611 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo).

En cuanto a las convenciones colectivas, sus efectos obligan todos los integrantes de la categoría, independientemente del ajuste haber sido firmado por todos ellos. Basta, por lo tanto, la suscripción del representante de la categoría.

Las disposiciones de los contratos colectivos de trabajo prevalecen sobre los contratos individuales de trabajo, conforme a lo dispuesto en el art. 619 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, aun cuando contengan ajuste en detrimento de los trabajadores.

Los contratos colectivos pueden tener como contenido cláusulas normativas, de las cuales emergen derechos supletivo a aquellos establecidos en la norma estatal,

cláusulas obligacionales, que se refieren a las obligaciones recíprocas entre las partes contratantes, entre las cuales se destaca la cláusula de paz, y cláusulas institucionales, que se predisponen a crear estructuras institucionales conjuntas, destinadas a la aplicación del propio contrato, a ejemplo de organismos de representación en la fábrica, que son desdobramientos de las cláusulas obligacionales.

La actual jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo (Súmula n. 277) admite la ultra-actividad de los efectos de los contratos colectivos. La mencionada Súmula dispone que las cláusulas normativas de los acuerdos colectivos o convenciones colectivas integran los contratos individuales de trabajo y solo podrán ser modificadas o suprimidas por intermedio de negociación colectiva de trabajo.

CUARTO SUBTEMA: HUELGA.

Interesa recibir informaciones respecto de las modalidades que asume la huelga, en la legislación y en la práctica, la titularidad del derecho de huelga y las funciones que en su convocatoria, desarrollo y terminación corresponde a la o las correspondientes entidades de representación (numerales 1 al 3); la posibilidad de remplazar a los trabajadores en huelga (numeral 4), y los efectos y limitaciones de la huelga, con especial referencia a las huelgas en los llamados “servicios esenciales (numerales 5 y 6).

1. Clasificaciones de la huelga.
2. Titularidad del derecho de huelga.
3. Funciones de las organizaciones sindicales, comisiones negociadoras, comisiones de huelga.
4. Reemplazo de trabajadores en huelga.
5. Efectos de la huelga.
6. Limitaciones al derecho de huelga. Servicios esenciales.

Ponente:

No obstante que los trabajadores sean los titulares del derecho a la huelga, el sujeto activo del movimiento paralista es el ente sindical, pues cabe a él declarar la huelga (Ley de Huelga, art. 40º, *caput*).

Excepcionalmente se permite que en ausencia de entidad sindical, la asamblea general de los trabajadores delibere cuanto a la deflagración o el cese de la huelga, constituyendo comisión negociadora (Ley de Huelga, art.4º,§2º), y así represente los intereses de los trabajadores en las negociaciones o en la Justicia del Trabajo (Ley de Huelga, art.5º).

La ley de Huelga autoriza, por lo tanto, que la comisión negociadora asuma, directamente, el diálogo con el empleador, participando en las negociaciones en lugar que sería de la entidad sindical profesional.

Cabe señalar que, a pesar de que la negociación pueda ser establecida por los propios trabajadores o por un conjunto de ellos, como acontece en el grupo de empleados de una empresa y en la comisión de negociación de huelga, hay evidente impedimento a la celebración de acuerdo o convención por parte de ellos, ya que tales instrumentos deben tener como uno de los sujetos la entidad sindical profesional (art. 611 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo).

Los efectos de la huelga están dispuestos en el art. 7 de la Ley de Huelga. El primer de ellos es la suspensión de los contratos de trabajo, lo que provoca el no pagamiento de salarios durante el período de paralización. Otro efecto es prohibir los despidos durante el movimiento paralista. Por último, la Ley de Huelga prohíbe la contratación de trabajadores de reemplazo, excepto en la ocurrencia de las siguientes hipótesis:

- a) Cuando el empleador no consigue firmar acuerdo con la entidad sindical o comisión negociadora en el sentido de ver asegurada la prestación de servicios capaces de causar daño irreparable por la deterioración irreversible de inmuebles, maquinarias y equipos, o, aún, por la falta de ajuste capaz de dar mantenimiento a los servicios esenciales a la reanudación de las actividades de la empresa al cese del movimiento paralista;
- b) cuando la huelga se considera abusiva, así declarada por el Judiciario (el Poder Judicial), siendo después el empleador autorizado a contratar trabajadores sustitutos (de reemplazo) para los huelguistas.

En los servicios esenciales, considerados como tales aquellos rigurosamente enumerados en el art. 10 de la Ley de Huelga, los trabajadores están compelidos a comunicar la decisión de la huelga a los empleadores y a los usuarios con antelación mínima de 72 horas, bien como se quedan obligados, de común acuerdo, a garantizar, durante la huelga, la prestación de los servicios indispensable al atendimento de las necesidades urgentes de la comunidad, cuales sean aquellas que, si no atendidas, ponen en peligro eminente la supervivencia, la salud o la seguridad de la población.

Se consideran servicios esenciales los siguientes: I – tratamiento y suministro de agua; producción y distribución de electricidad, gas y combustibles; II – asistencia médica y hospitalar; III – distribución y comercialización de medicamentos y alimentos; IV – funerales; V – transporte colectivo; VI – recogida y tratamiento de aguas residuales y basura; VII – telecomunicaciones; VIII – protección, ujsy y control de substancias radioactivas, equipos y materiales nucleares; IX – procesamiento de datos relacionados a servicios esenciales; X – control del tráfico aéreo; XI – compensación bancaria.

QUINTO SUBTEMA: SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Se espera recibir informaciones acerca de las modalidades clásicas de solución de conflictos colectivos (numerales 1 al 4), y de otras modalidades existentes, incluidas las alternativas y las atendidas por la administración pública de trabajo. (numeral 5).

1. Conciliación.
2. Mediación.
3. Arbitraje voluntario.
4. Arbitraje obligatorio.
5. Otras modalidades como los mecanismos alternativos, incluyendo las gestiones administrativas.

Ponente:

En el Brasil, la conciliación y la mediación son ampliamente utilizadas, tanto en el procedimiento de negociación previa realizado en los órganos del Ministerio del Trabajo, específicamente en las Superintendencias Regionales del Trabajo, como también en la Justicia Laboral.

El arbitraje admitido es sólo el voluntario. No existe, en el Brasil, arbitraje obligatorio. Los contendientes escogen libremente el árbitro y, entonces, se someten espontáneamente a su decisión. Todavía, una vez escogido tal camino, los contendientes se obligan a aceptar su decisión, la cual, si no se cumple, podrá ser ejecutada (implementada) en el Judiciario (en el poder judicial).

Una outra fórmula de solución de conflictos admitida en el Brasil consiste en la jurisdiccional, por intermedio de la cual el juiz soluciona la disputa. Cuando se trata de conflicto económico, la provocación de la jurisdicción solo puede ocurrir (producirse) por mutuo acuerdo entre los litigantes (Constitución Federal, art. 114, §2º).

SEXTO SUBTEMA: MECANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL

Es necesario recibir antecedentes acerca de las modalidades del diálogo social de conformidad con la denominada “intensidad” de diálogo, las materias que comprenden, sus niveles y grado de institucionalización (numerales 1 al 4) y los mecanismos o recursos previstos para asegurar el cumplimiento de lo consensuado numeral 5).

1. Intensidad de diálogo (información, consulta, negociación, concertación).
2. Materias.
3. Niveles.
4. Institucionalización (organismos y procedimientos específicos o generales)
5. Eficacia jurídica de los acuerdos de diálogo social y mecanismos para darles cumplimiento.

Ponente:

Precisamente acerca del diálogo social, el Brasil tiene poca cultura en el mantenimiento de un espacio público de debate sobre las negociaciones colectivas, las cuales son tratadas de forma privada en el âmbito de las categorías econômicas.

Con efecto, la figura del “pacto social” (acuerdo tripartito entre Estado, trabajadores y empleadores), gran ejemplo jurídico del “diálogo social”, nunca ha ocurrido en el Brasil. Es importante registrar aquí la iniciativa del Foro Nacional del Trabajo (<http://www.mte.gov.br/fnt/default.asp>), una excepción a este poço “diálogo social”, visto que hubo un debate público con los sectores interesados en discutir la reforma de la legislación laboral (trabajista). En ella, propuestas fueron aprobadas, pero no hubo, y aún no hay clima político para la votación de las sugerencias.

Además, es curial señalar la existencia del Consejo de Desarrollo Económico y Social de la Presidencia de la República (<HTTP://www.cdes.gov.br/>) como un foro permanente de diálogo social para las relaciones laborales.

SÉPTIMO SUBTEMA: INTERVENCIÓN DEL ESTADO Y EMPLEADORES.

Mediante las respuestas que se reciban se espera enriquecer el conocimiento de las modalidades que asume la intervención del Estado y de los empleadores en contravención

a las normas internas de cada país e internacionales de la OIT (numerales 1 al 5), así como un inventario de lo ocurrido desde 2007 a la fecha en los casos presentados al conocimiento de los órganos de control de la OIT (numeral 6).

1. Deber de buena fe.
2. Actos de discriminación antisindical.
3. Actos de injerencia.
4. Prácticas desleales y prácticas antisindicales. Sanciones y procedimientos administrativos y judiciales.
5. Observaciones de los órganos de control de la OIT en el período 2007-2012.
6. Evolución de la legislación y la práctica nacional.

Ponente:

La antisindicalidad en el Brasil se puede dividir en cuatro fases (MARTINEZ, Luciano Martinez. *Conduitas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013).

La primera fase, llamada fase de resistencia, duró hasta 1934. Se caracterizó por conductas obstativas de las primeras manifestaciones de insurgencia colectiva de los trabajadores y por actos, ante todo legislativos, que visaban entorpecer y domesticar cualquier intento reivindicatorio operario.

La segunda fase se denomina fase de control por el hecho de que conductas dominadoras del movimiento sindical han tomado el cenario político y jurídico en el período de 1934 a 1945.

La tercera fase, llamada fase de competición, comenzó en 1945 y terminó en 1988, con la promulgación de la actual Constitución Federal. El movimiento sindical se ha beneficiado del diálogo democrático que se siguió a partir del final de la Segunda Guerra Mundial. Pero, debido a él, se vió involucrado en numerosas disputas. Diversas corrientes políticas pasaron a competir a su comando, sin que ninguna específicamente tuviese logrado hegemonía. El sindicalismo asumió, entonces, la condición de “hecho político” y, como tal, ha avanzado sobre el plan del debate de cuestiones económicas y sociales de carácter estructural, asumiendo misiones más amplias que aquellas que normalmente eran peculiares a ella dentro de su base.

La cuarta fase se puede llamar de contemporización, ya que esa ha sido la perspectiva abierta a partir de la publicación de la Constitución de 1988. Aunque la Constitución mantiene algunas estructuras produzidas en la fase de control (tales como la unicidad sindical y la contribución sindical obligatoria), ha manifestado expresamente el compromiso político del Estado brasileño de no injerencia y no intervención en la organización sindical y respecto a la libertad sindical individual negativa.

En la actualidad, lo que se observa es que las conductas antisindicales ora violan la libertad sindical individual, ora la libertad sindical colectiva. Abarcan, por lo tanto, infracciones a los derechos de los trabajadores individualmente considerados, con énfasis para los derechos de libre constitución de las organizaciones sindicales, cuanto a la libre filiación a tales organismos y al libre desarrollo de la actividad sindical, bien como ofensas a las libertades de regulamentación y de representación, y al manejo de actos relacionados a la negociación colectiva y a la huelga (MARTINEZ, Luciano Martinez. *Conduitas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013).

En el Brasil, no existe una legislación infraconstitucional sobre comportamientos antisindicales o un procedimiento especial para tratar cuestiones de esta naturaleza. Exactamente por eso, la protección jurídica contra la antisindicalidad se queda muy restringida a las acciones obtenidas a través del Poder Judicial. Al efecto, debido al principio de la estricta legalidad, los órganos del Poder Ejecutivo no estarían autorizados a ofrecer protección jurídica normativo-administrativa, por ejemplo, por intermedio de la aplicación de multas contra comportamientos que no estuviesen expresamente identificados como ilícitos civil-laborales por la legislación ordinaria, y, aun así, en relación a situaciones para las cuales no fuesen especialmente llamados a actuar, de la misma manera que no podrían dejar de aplicar una norma legislativa sob el fundamento de que ella sería violadora de la libertad sindical (MARTINEZ, Luciano Martinez. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013).