

108.^a reunión, Ginebra, junio de 2019

Comisión de Aplicación de Normas

De conformidad con las decisiones adoptadas durante las consultas tripartitas informales de la CAN de marzo de 2019, los gobiernos en la lista preliminar de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar, sobre una base puramente voluntaria, información por escrito antes de la apertura de la reunión de la Conferencia.

Informaciones sobre la aplicación de convenios ratificados suministradas por los gobiernos en la lista preliminar de casos individuales

Brasil

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Brasil (ratificación: 1952). El Gobierno ha proporcionado por escrito las siguientes informaciones:

Una vez más, el Brasil escuchó con perplejidad la noticia de que figura en la lista preliminar de países que pueden ser examinados durante la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019.

Con este fin, como comentario general, el Brasil indica a continuación varias cuestiones que justifican su insatisfacción con la actitud de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular porque es uno de los países que ha ratificado la mayoría de los convenios internacionales del trabajo y que aspira permanentemente, en consonancia con su legislación nacional, a aplicar con la máxima efectividad dichos instrumentos.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

En primer lugar, cabe subrayar que la Comisión de Expertos de la OIT, cuya principal misión es supervisar la aplicación efectiva de los acuerdos internacionales del trabajo – dentro del alcance de los diversos Miembros de la Organización – debería tener en cuenta que los convenios pueden recibir diferentes interpretaciones cuando son aplicados de manera individual por los países, en particular debido a la necesidad de armonía entre el texto internacional y la legislación nacional.

Sin embargo, el Brasil reafirma una vez más que no ha violado ninguna de las disposiciones del Convenio núm. 98 de la OIT al redactar la ley núm. 13.467, de 13 de julio de 2017.

Prevalencia de la negociación sobre la legislación (artículos 611-A y 611-B de la Consolidación de las Leyes del Trabajo)

Como ya se mencionó en los documentos enviados por el Brasil a esta Organización, las disposiciones de los artículos 611-A y 611-B de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), incluidas en el sistema jurídico a través de la ley núm. 13.467/2017, están en plena consonancia con el contenido del Convenio núm. 98 de la OIT, en particular con respecto al artículo 4 de dicho convenio.

Siguiendo esta línea de pensamiento, que se apoya en las disposiciones mencionadas anteriormente, el Brasil se propuso aumentar la seguridad jurídica de los instrumentos colectivos negociados entre los trabajadores y los empleadores. Con este fin, presentó una lista de derechos laborales que pueden ser objeto de negociación colectiva. Sin embargo, con el objetivo claro de defender los intereses superiores a la negociación colectiva, se elaboró una disposición particular cuya lista de temas no puede incluirse en el ámbito de aplicación de las cláusulas colectivas, y que presenta asimismo una serie de derechos consagrados en la propia Constitución de la República Federativa del Brasil de 1988. Por lo tanto, se trata de una legislación moderna en la medida en que demuestra a los interlocutores sociales el alcance de la negociación colectiva de una manera transparente.

El propósito de aclarar la cuestión que puede ser objeto de negociación colectiva respeta perfectamente todo el contenido del Convenio núm. 98 de la OIT y, lo que es más importante todavía, confiere un alto grado de concreción a la Constitución de la República Federativa del Brasil de 1988, la cual, desde su promulgación, ha promovido la negociación colectiva y ha establecido el reconocimiento de los convenios y acuerdos colectivos laborales como un derecho fundamental de los trabajadores.

También es importante subrayar que, desde la promulgación de la ley núm. 13.467/2017, el poder judicial, en particular el Tribunal Supremo del Brasil, se ha centrado en diversas cuestiones de dicho estatuto. Sin embargo, no se llamó a la atención del Tribunal Supremo del Brasil ninguna acción constitucional sobre la cuestión de la prevalencia de la negociación sobre la legislación (artículos 611-A y 611-B). A este respecto, al haberse reconocido en reiteradas ocasiones en los diversos comités del Parlamento del Brasil que dichas disposiciones son constitucionales y convencionales, y al no haber sido desestimadas en el Supremo Tribunal Federal del Brasil, es evidente que están en consonancia con el sistema jurídico y que no violan las leyes nacionales e internacionales. Ante todo, es una acción democrática y soberana, cuyo principal objetivo es permitir las negociaciones voluntarias, libres y colectivas con seguridad jurídica.

En términos del número de instrumentos colectivos, debería considerarse que el Sistema de Mediación, que es el sistema encargado de registrar los instrumentos colectivos negociados por los sindicatos, demuestra que el número de negociaciones colectivas que siguen llevándose a cabo y registrándose se aproxima al observado antes de la promulgación de la ley 13.467/2017. Concretamente, en 2017 se firmaron un total de 13 435 instrumentos colectivos, en 2018 un total de 11 234, y en 2019 un total de 12 095, teniendo en cuenta el primer trimestre de cada año. Por lo tanto, si bien el Brasil registró una caída del 16,38 por ciento en la comparación de 2017-2018, mostró una evolución del 7,11 por ciento en relación con el año 2018-2019.

A su vez, el resultado anterior indica que, aunque el marco normativo requiere que las partes tengan un tiempo razonable para conocerlo y aplicarlo en la práctica, las negociaciones no experimentaron una disminución alarmante, como afirmaron quienes no conocen los datos reales. Por lo tanto, en la práctica, los artículos 611-A y 611-B de la ley 13.467/2017 no representaron un obstáculo para la continuación de la negociación colectiva en el Brasil.

La excepción relativa al único párrafo del art. 444 de la CLT (negociación individual)

El Brasil no ha sido inconsciente en ningún momento de que la norma de la negociación tiene un carácter colectivo. Sin embargo, tras observar que un pequeño porcentaje de trabajadores tienen un mayor poder de negociación en relación con el empleador, la ley núm. 13.467/2017 decidió conceder más fuerza a las negociaciones individuales, sólo en estos casos. En este sentido, el trabajador que tiene un nivel de educación más alto y que recibe un salario mensual igual o superior al doble del límite máximo de las prestaciones de seguridad social del sistema de seguridad social del Brasil puede estipular las condiciones contractuales que, a su juicio, son más ventajosas para él.

Por otra parte, como se ha mencionado anteriormente, la posibilidad que se acaba de presentar alcanza aproximadamente al 1,45 por ciento de los trabajadores que se rigen por la CLT, y al 0,25 por ciento de la población del Brasil. Así pues, a pesar de las voces que sostienen que la negociación individual ha sustituido la negociación colectiva, esta declaración no es cierta. Cabe recordar que lo que se pretendía con el dispositivo era conceder a un grupo seleccionado de trabajadores, que gozaban de un mayor poder de negociación, la posibilidad de entablar negociaciones que satisficieran mejor sus intereses individuales.

Regulación de los trabajadores autónomos y por cuenta propia (artículo 442-B del Código del Trabajo)

Como sucede con todas las disposiciones de la ley núm. 13.467/2017, la principal función del artículo 442-B es proporcionar seguridad jurídica tanto a los trabajadores por cuenta propia como a las empresas. En este ámbito, el Parlamento del Brasil, al percibir la necesidad de legislar sobre las situaciones que existen desde hace mucho tiempo en la práctica, comprendió que sería aconsejable regular la situación de los trabajadores por cuenta propia, excluyendo al mismo tiempo una relación de trabajo entre las partes contratantes.

Es evidente que la legislación del Brasil no se ha distanciado de lo que se conoce como el principio de la primacía de la realidad. A este respecto, no se excluye que las autoridades competentes en el Brasil puedan revelar las verdaderas relaciones de trabajo que existen tras los acuerdos de servicio ocultos. Por este motivo, el Brasil ha promulgado una ordenanza en virtud de la cual se proporcionan plenas garantías de que se reconocerá una relación de trabajo cuando exista una subordinación jurídica entre un profesional y un empleador. Una vez más, se demuestra que el texto de la ley núm. 13467/2017 precisa la posición de la ley preservando al mismo tiempo la seguridad jurídica necesaria para todos los actores sociales.

Prevalencia de los acuerdos colectivos sobre los convenios colectivos (artículo 620 del Código del Trabajo)

Otra cuestión planteada en el informe de la Comisión hace referencia al hecho de que la ley núm. 13.467/2017 ha introducido una norma a fin de reforzar la negociación colectiva teniendo debidamente en cuenta las circunstancias particulares de los trabajadores de una categoría determinada a nivel de empresa. Por lo tanto, la intención de dicha disposición ha sido establecer la prevalencia de las condiciones específicas (acuerdos colectivos) sobre las condiciones generales (convenios colectivos).

A la luz de esto, no puede pasarse por alto que el acuerdo colectivo se aproxima mucho más a la vida cotidiana de los trabajadores a nivel de empresa. Así pues, la realidad objetiva puede traducirse mejor por medio de un acuerdo colectivo, al dar mayor densidad a las cláusulas negociadas.

En general, podría decirse que, en lugar de violar el artículo 4 del Convenio núm. 98, el nuevo artículo 620 del Código del Trabajo cumple plenamente dicha norma internacional. El Convenio núm. 98, sin lugar a dudas, afirma la necesidad de que las medidas para la promoción de la negociación colectiva se adecúen a las condiciones nacionales. Así pues, el Parlamento del Brasil, al tiempo que se rige por el Convenio núm. 98, reconoció la especificidad de los acuerdos colectivos sobre los convenios colectivos.

Conclusiones

Por respeto a la OIT, el Brasil ha proporcionado continuamente información detallada sobre las minucias sustantivas de diversas disposiciones pertinentes de la ley núm. 13.467/2017.

Además, como se ha indicado en ocasiones anteriores, cabe subrayar que las cuestiones internas del Brasil, que no tienen ninguna consecuencia en los asuntos laborales, no pueden servir como base para pedir al país que proporcione explicaciones sobre una legislación que se discutió extensamente en el Parlamento y que se ha aplicado de manera gradual en el contexto de las relaciones legales entre los trabajadores y los empleadores.

En este sentido, la inclusión del Brasil en la lista preliminar, por segundo año consecutivo, no está justificada. No obstante, el Brasil ha demostrado que la ley 13.467/2017 no infringe ninguna norma internacional, en particular el Convenio núm. 98.