

# **NORMAS DEL TRABAJO FUNDAMENTALES INTERNACIONALMENTE RECONOCIDAS EN BRASIL**

## **INFORME PARA EL EXAMEN DEL CONSEJO GENERAL DE LA OMC DE LAS POLÍTICAS COMERCIALES DE BRASIL**

(Ginebra, 9-11 de marzo de 2009)

### **SINOPSIS**

Brasil ha ratificado siete de los ocho Convenios fundamentales del trabajo de la OIT. En vista de las restricciones a los derechos sindicales, la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, hacen falta medidas resueltas para cumplir los compromisos que Brasil asumió en las Declaraciones Ministeriales de la OMC en Singapur, Ginebra y Doha, entre 1996 y 2001, y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Brasil ha ratificado el Convenio de la OIT sobre negociación colectiva, pero no ha ratificado el Convenio sobre libertad sindical. Aunque recientemente se han hecho progresos en relación a la personería jurídica de las centrales sindicales, el sistema “Unicidade” sigue constituyendo un obstáculo al derecho de los trabajadores y trabajadoras a formar y afiliarse a un sindicato. El derecho a la negociación colectiva está sumamente restringido por la ley y en la práctica. Un proyecto de reforma sindical, que según el gobierno está ya en fase avanzada, debería contribuir a corregir las actuales violaciones que se dan en el país. En la práctica, la violencia contra sindicalistas sigue siendo un grave problema y las autoridades públicas son a menudo incapaces de hacer que se cumpla la legislación que prohíbe la discriminación contra sindicalistas. En particular, los empleadores violan descaradamente los derechos sindicales mediante amenazas, elaboración de listas negras y represalias contra huelguistas.

Brasil ha ratificado el Convenio fundamental de la OIT sobre igualdad de remuneración así como el Convenio sobre discriminación. Aunque se han logrado progresos, las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral siguen siendo considerables. Se observan graves discriminaciones contra la población afro-brasileña, la cual constituye una fracción desproporcionada de los trabajadores que ocupan puestos poco cualificados y mal pagados.

Brasil ha ratificado el Convenio fundamental de la OIT sobre las peores formas del trabajo infantil y el Convenio sobre edad mínima. A pesar de que se observa una disminución en el número de menores que trabajan, el trabajo infantil, incluidas sus peores formas, sigue siendo un grave problema en Brasil. Se estima que 5,4 millones de niños de 5 a 17 años de edad son económicamente activos. El número de niños trabajadores domésticos y de niños y niñas implicados en la explotación comercial o sexual es particularmente alarmante.

Brasil ha ratificado ambos Convenios sobre el trabajo forzoso, que está prohibido por la ley pero constituye un serio problema en Brasil. Aunque se han logrado algunas mejoras en la liberación de personas que realizan trabajo forzoso, no se imponen a los infractores multas realmente disuasorias. El número de condenas impuestas por los tribunales criminales sigue siendo bajo.

## **NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTERNACIONALMENTE RECONOCIDAS EN BRASIL**

### **Introducción**

Este informe sobre el respeto de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas en Brasil es uno más de la serie que la CSI está produciendo de conformidad con la Declaración Ministerial adoptada en la 1ª Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) (Singapur, 9-13 de diciembre de 1996) en la cual los ministros declararon: “Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas”. En la 4ª Conferencia Ministerial (Doha, 9-14 de noviembre de 2001) se reiteró dicho compromiso. Estas normas se confirmaron de nuevo en la Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptada por los 174 países miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo en julio de 1998.

La CSI tiene tres afiliadas en Brasil: la Central Unica dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS), União Geral dos Trabalhadores (UGT) y la Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL).

### **I. Libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva**

Brasil no ha ratificado el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización. En 1952 ratificó el Convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

El gobierno de Lula anunció su intención de reformar el Código Laboral brasileño a fin de que cumpla con las normas internacionales del trabajo, sobre todo el Convenio 87 de la OIT. Se han mantenido varias consultas tripartitas sobre esta cuestión y se ha observado un incremento en la participación de organizaciones sindicales en organismos gubernamentales encargados de asuntos económicos y sociales.

*Derecho a la afiliación sindical y a formar un sindicato:*

La Constitución y el Código Laboral permiten a los trabajadores formar sindicatos, a excepción de los militares, la policía, los bomberos y determinados empleados del Estado. La componente central de la legislación laboral brasileña es el Compendio de Leyes Laborales (CLL) de 1943.

Gracias a la aprobación de una nueva ley, las centrales sindicales que cumplan determinados requisitos pasan a tener personería jurídica y tienen asegurado el derecho de representar legalmente a los trabajadores en tribunales, consejos públicos y otros organismos.

Para ser reconocida, una central tiene que reunir una serie de requisitos: la afiliación de al menos 100 sindicatos distribuidos en las cinco regiones, la afiliación de sindicatos en al menos cinco sectores de actividad y la afiliación de al menos un 5% de todos los miembros sindicales a nivel nacional en el primer año, que deberá alcanzar el 7% en dos años. De las 17 “centrales” existentes, menos de seis cumplen con estos criterios de representatividad.

El sistema "Unicidade" brasileño estipula que sólo puede haber un sindicato por categoría ocupacional o económica en un área territorial específica, lo que significa que algunas federaciones sectoriales y las centrales sindicales nacionales no tienen personería sindical. Diversas leyes federales reconocen no obstante la legitimidad de las confederaciones sindicales creadas desde principios de la década de los 80, mientras que el Tribunal Federal Superior ha reconocido sólo las estructuras sindicales nacionales establecidas en base al sistema marco creado en 1943. El gobierno no se ha ocupado todavía de varias propuestas de los sindicatos enfocadas al reconocimiento formal del derecho a la representación sindical a nivel de planta.

Por ley se exige que cada trabajador/a pague una contribución obligatoria equivalente al salario de un día de trabajo, que se deduce automáticamente de su sueldo del mes de marzo y se distribuye después entre sindicatos, federaciones y confederaciones. Una parte (20%) de la contribución se destina a un fondo de empleo y salario del Ministerio de Trabajo. Los fondos se distribuyen según la cantidad de trabajadores legalmente representados en función del sistema obligatorio de sindicato único, no según el número de trabajadores realmente afiliados.

#### *Derecho a la negociación colectiva:*

Según el gobierno, la reforma sindical que se está preparando incluirá una disposición para la promoción de la negociación colectiva a todos los niveles, fortaleciendo así el diálogo social autónomo entre empleadores y empleados y promoviendo además la resolución voluntaria de conflictos.

Sin embargo, en el momento de redactarse este informe siguen existiendo serias limitaciones al derecho de negociación colectiva.

En primer lugar, sólo los sindicatos con personería jurídico-sindical, es decir que estén registrados en el Ministerio de Trabajo, pueden participar en las negociaciones colectivas.

En segundo lugar, existen impedimentos significativos para el desarrollo de una negociación colectiva voluntaria. Los sindicatos denuncian la injerencia de los tribunales en las negociaciones colectivas. Aunque en 2004 se aprobó una Enmienda Constitucional que estipula que no se puede solicitar la intervención del poder judicial en casos de conflictos durante procesos de negociación colectiva, estas injerencias persisten en la práctica. Cuando la Comisión de Expertos de la OIT para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) cuestionó al gobierno respecto a este asunto, respondió haciendo referencia al proyecto de reforma sindical que se está preparando y elaborando con un consenso tripartito dentro del Foro Nacional del Trabajo (FNT), y en el que se establecerá un nuevo sistema para la resolución de conflictos. El principio básico de este sistema es fomentar la aprobación de mecanismos de resolución voluntaria de conflictos, como la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Existen además impedimentos para las negociaciones colectivas voluntarias en materia de salarios. Por ejemplo, según el artículo 623 del CLL, pueden declararse nulas las disposiciones de un acuerdo colectivo que sea contrario a la orientación de la política del gobierno. La Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha insistido en repetidas ocasiones que esta restricción impide el desarrollo de procedimientos de negociación colectiva voluntaria, por lo que ha solicitado al gobierno – en vano – que abrogue el artículo 623 como corresponde. Existen también restricciones a la negociación colectiva salarial en las empresas públicas y mixtas, lo que hace que los incrementos salariales efectivos queden supeditados a determinados criterios como el incremento de la productividad, la distribución de beneficios o el ajuste de la remuneración general de los empleados con los niveles aplicados en el mercado laboral. También existen limitaciones respecto a la inclusión de incrementos salariales automáticos vinculados al índice de los precios al consumo, así como a la introducción de modificaciones en los acuerdos, lo que restringe la capacidad de las partes para determinar libremente los temas y el contenido de las negociaciones colectivas.

En tercer lugar, los empleados públicos no tienen derecho a la negociación colectiva. La CEACR de la OIT lleva años haciendo referencia a la obligación del gobierno, bajo las disposiciones del Convenio, de asegurar que los empleados públicos que no estén involucrados en la administración del Estado puedan disfrutar del derecho a la negociación colectiva. El gobierno ha respondido indicando la existencia de limitaciones constitucionales en la libertad de acción de la administración pública. Aunque la cuestión de la negociación colectiva en el sector público ha sido discutida por varios organismos, incluidos tripartitos, no se ha propuesto aún ninguna enmienda constitucional.

En cuarto lugar, los sindicatos han denunciado los numerosos obstáculos que suelen impedir que se lleve a cabo ninguna negociación colectiva en empresas subcontratadas.

Las autoridades han manifestado su incapacidad para aplicar las leyes de discriminación antisindical. Con frecuencia los sindicalistas son despedidos en total violación de las leyes que los protegen contra despidos injustificados, y los tribunales, que funcionan con mucha lentitud, no dan a basto para tratar los dos millones o más de nuevas quejas que se presentan cada año. Los dirigentes sindicales estiman que para resolver el 50% de estos casos harían falta entre cinco y diez años.

Muchas de las violaciones de los derechos sindicales se dan en zonas rurales donde los empleadores son sumamente hostiles contra los sindicatos. La elaboración de listas negras es una práctica común, y muchos trabajadores se ven obligados a afiliarse a un sindicato en secreto.

La violencia contra sindicalistas sigue siendo una cuestión grave. A lo largo de los últimos años, los sindicalistas han sido víctimas de amenazas, asaltos, despidos ilegales y ataques de bomba en sus oficinas, lo que ha llevado a la CEACR de la OIT a recordar que la libertad sindical sólo puede ejercerse en situaciones en que los derechos humanos fundamentales sean plenamente respetados y garantizados, sobre todo los relacionados con la seguridad y vida humana.

En abril de 2007 cinco dirigentes del sindicato de trabajadores del Metro de São Paulo fueron despedidos tras un paro de una hora y media en protesta por las nuevas reglas impuestas

por la Empresa Metropolitana. Estos despidos constituyen una flagrante violación de las leyes contra la discriminación antisindical, que se supone deben proteger a los líderes sindicales y representantes sindicales elegidos de tales represalias.

En 2007, después de los paros de los controladores aéreos en protesta por la falta de seguridad en los aeropuertos, fueron detenidos dos controladores que habían advertido sobre la falta de seguridad. A fines de marzo se interrumpió la huelga que había provocado el cierre de 49 aeropuertos de Brasil, cuando el gobierno aceptó suspender los planes de transferir a los huelguistas de Brasilia a otras partes del país para aumentar los salarios y negociar la "desmilitarización" de la industria.

En junio de 2007 explotó una bomba casera en las oficinas del sindicato de trabajadores metalúrgicos de Tabaté, cerca de Sao Paulo. Poco después el presidente del sindicato recibió amenazas de muerte.

En octubre de 2007, Galvão, Presidente del Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Salto fue asesinado de un tiro en la cabeza. Galvão fue perseguido por dos vehículos a gran velocidad, que frenaron bruscamente y abrieron fuego. Ese mismo día, Galvão había sacado fotos de trabajadores/as colgados en una obra sin cintos de seguridad. Galvão, que había criticado a las empresas de construcción por la precariedad en que trabajaban los obreros, ya había recibido amenazas de muerte. Unos días antes se produjo un atentado con bomba en la casa del tesorero del sindicato y Gilmar Santinon, director del sindicato había recibido amenazas telefónicas.

En agosto de 2008, una bomba de gasolina explotó en la casa del presidente del sindicato Transportes Rodoviários de Passageiros do Amapá. El ataque se produjo durante una disputa entre el sindicato y dos empresas locales de autobuses, en relación a beneficios salariales y de salud. El incidente tuvo lugar después de haber recibido varias amenazas de muerte cuando se encontraba dirigiendo huelgas y después de que las oficinas centrales del sindicato fueran saqueadas en 2003. No se ha efectuado ninguna detención en relación a las amenazas y ataques.

#### *El derecho a la huelga:*

La Constitución de 1988 establece el derecho de huelga sin restricciones para todos los trabajadores/as en todas las funciones de Estado, a excepción de la policía y las fuerzas armadas. La Constitución Federal permite la huelga en los servicios públicos, pero el texto constitucional condiciona el ejercicio del derecho a una reglamentación específica para el sector público que hasta la fecha no ha sido establecida, creando dificultades, en la práctica, para el ejercicio del derecho de huelga por parte de los funcionarios públicos.

Según la legislación, no se puede reemplazar a trabajadores durante una huelga ni se les puede despedir por participar en una huelga legal. Sin embargo, en la práctica se ha despedido en varias ocasiones a trabajadores huelguistas. Para poner fin a las huelgas, los empleadores utilizan los tribunales de trabajo o un instrumento jurídico llamado "interdito proibitório" que prohíbe la presencia de sindicalistas en la entrada o proximidades de una empresa.

### **Conclusiones**

*Aunque se han logrado progresos recientes en cuanto al logro de la personería jurídica de las centrales sindicales, el sistema Unicidade sigue constituyendo un gran obstáculo para el derecho de los trabajadores y trabajadoras a formar y afiliarse a un sindicato. El derecho a la negociación colectiva está fuertemente restringido por la ley y en la práctica. Un proyecto de reforma sindical, que según el gobierno se encuentra en fase avanzada, debería permitir corregir algunas de las violaciones que se dan a presente. En la práctica, la violencia contra sindicalistas sigue siendo un grave problema y las autoridades públicas son a menudo incapaces de hacer que se cumpla la legislación que prohíbe la discriminación contra sindicalistas. En especial, los empleadores violan descaradamente los derechos sindicales al amenazar, elaborar listas negras y tomar represalias contra los huelguistas.*

## **II. Discriminación e igualdad de remuneración**

Brasil ratificó en 1957 el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración y, en 1965, el Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación).

El preámbulo de la Constitución brasileña de 1988 hace referencia a la igualdad como un valor supremo. El Artículo 5(I) declara que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones, tal y como se estipula en la Constitución. El Artículo 7.XXX prohíbe diferencias salariales, en el desempeño de tareas y en los criterios de contratación.

Sin embargo, en la práctica se dan disparidades significativas entre hombre y mujeres. Según el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) las mujeres suelen estar peor pagadas que los hombres cuando desempeñan las mismas funciones y además se tiende a mantenerlas en puestos inferiores.

En un estudio de 2005 del Foro Económico Mundial en el que se examina la dimensión de la brecha de género, Brasil ocupa el rango 51 entre los 58 países considerados. El estudio analiza hasta qué punto las mujeres han alcanzado la igualdad respecto a los hombres en cinco áreas esenciales, a saber: participación económica, oportunidad económica, empoderamiento político, logros educativos y salud y bienestar.

El Programa de trabajo decente de Brasil, lanzado por el Ministerio de Trabajo, incluye en sus objetivos la aplicación efectiva del Convenio sobre discriminación. En diciembre de 2004, el Congreso Nacional aprobó la enmienda n° 45 de la Constitución, bajo la cual los tratados internacionales de derechos humanos, incluidos los que abordan la discriminación, aprobados por tres quintos de los votos emitidos en ambas cámaras, deberán estar al mismo nivel que la Constitución.

Se han creado varios organismos para abordar la discriminación en el empleo y la ocupación:

- El Consejo Nacional para los Derechos de la Mujer (CNDM), responsable de las políticas relevantes para las mujeres y el empleo, en relación con hogares en los que la mujer es la cabeza de familia, la generación de ingresos, el acceso a créditos, facilidades de cuidados infantiles y formación técnica/de dirección.
- Un grupo de trabajo tripartito encargado de la eliminación de la discriminación en el empleo (GTDEO).
- En 2003, dentro de la Oficina del Presidente de la República, se crearon los puestos de Secretario Especial para Mujeres y Secretario Especial para políticas que promuevan la igualdad racial. Además, un decreto de 2004 estableció bajo el Ministerio de Trabajo y Empleo un comité tripartito que ejerce de organismo consultivo con vistas a promover la política pública sobre igualdad de oportunidades y trato y a luchar contra todas las formas de discriminación basada en el sexo y la raza en el empleo y la ocupación.

En la práctica, sin embargo, la discriminación contra las mujeres, los afrobrasileños y la población indígena sigue estando muy extendida. Un estudio de 2004 sobre el perfil social racial y de género de los directivos de grandes empresas brasileñas, describe la discriminación en base a la raza, el sexo y el color en los trabajos y puestos ejecutivos que implican estar de cara al público en sectores como la banca, hoteles, líneas aéreas y centros comerciales, donde los miembros de la población de color y mulata sólo están empleados en trabajos de limpieza y mantenimiento.

Según fuentes oficiales, la población de origen africano constituye el 70% del segmento más pobre de la población.

### **Conclusiones**

*La discriminación en base a la raza y el género está prohibida por la ley, pero es muy común en la práctica. A pesar del número de iniciativas por parte del gobierno, la población afro-mulata es víctima de discriminación salarial y en el empleo. La población que pertenece a este grupo constituye la mayor parte de los empleados en trabajos poco cualificados y mal pagados, mientras que las mujeres de dicho grupo se encuentran entre las más desfavorecidas. En comparación con los hombres, pocas mujeres ocupan puestos importantes, y por lo general ganan menos que ellos al realizar un trabajo de igual valor.*

### **III. Trabajo infantil**

Brasil ratificó en 2001 el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima y, en 2000, el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

El Artículo 7 de la Constitución Federal prohíbe trabajar a los menores de 16 años así como el trabajo nocturno o que sea moralmente perjudicial, peligroso o malsano para los menores de 18 años. Los aprendizajes, en cambio, pueden empezarse a los 14 años de edad. El Estatuto del Niño y el Adolescente, de 1990, confirma la prohibición del trabajo manual por ser perjudicial para el desarrollo físico, psicológico, moral y social de niños y adolescentes.

Las estadísticas de 2004 del gobierno, basadas en la encuesta de hogares realizada por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas (IBGE), indican que 5,4 millones de niños de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años trabajan durante la semana. Cerca de 250.000 de ellos (el 4,5%) tienen entre 5 y 9 años de edad, y más de 1,8 millones (el 34,4%) tienen entre 10 y 14 años.

Según la información proporcionada por OIT-IPEC, el porcentaje de niños que trabajan sin ir a la escuela es cuatro veces mayor en las zonas rurales que en las zonas urbanas. De entre todos los niños que trabajan, aproximadamente tres de cada cinco están empleados en el sector agrícola. Los niños trabajadores de edades comprendidas entre 5 y 14 años tienden a trabajar una media de 18 horas a la semana, y las niñas de estas edades trabajan aproximadamente tantas horas como los niños.

Se calcula que la proporción neta de asistencia a la escuela primaria en 2006 es del 95% para los niños y las niñas, y la proporción neta de asistencia a la escuela secundaria en el mismo año es del 42% para los niños y 50% para las niñas. Gracias a los esfuerzos por parte del gobierno, Brasil está encaminado a lograr una educación primaria universal. No obstante, la calidad de la enseñanza es irregular y, según UNICEF, muchas escuelas no enseñan adecuadamente las competencias básicas.

Se han creado varias estructuras y organismos con el objetivo de erradicar el trabajo infantil en el país. El Foro Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (FNPETI) fue establecido en 1994 con el apoyo de la OIT y UNICEF. El FNPETI está formado por 40 organizaciones gubernamentales así como representantes de empleadores, trabajadores y ONG. Hace poco se estableció el Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (PETI) bajo el Ministerio de Asistencia Social. El PETI sigue siendo el instrumento principal de la política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Es un programa condicional de transferencia de ingresos que consiste en una subvención mensual (Bolsa Criança-Cidadã) para familias con ingresos per capita equivalentes o inferiores a la mitad del salario mínimo, con niños de entre 7 y 15 años de edad que trabajan, y que se comprometan a que dejen de trabajar, vayan al colegio y participen en actividades extraescolares en las que niños y jóvenes reciban clases extra y participen en actividades deportivas, culturales, artísticas y recreativas.

El Consejo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), establecido en 2002 por el Ministerio de Trabajo y Empleo, ha redactado un Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.

En 2003 el gobierno y la OIT-IPEC lanzaron un programa con plazos establecidos, con el objetivo de desarrollar programas y actividades imperativos a fin establecer las condiciones requeridas para la erradicación del trabajo infantil, incluidas sus peores formas. El programa incluye diversas medidas enfocadas a las actividades agrícolas peligrosas (en particular las



actividades agrícolas del hogar), el trabajo en la economía informal y el trabajo doméstico infantil.

### *Las peores formas de trabajo infantil*

Según el informe “Buenas prácticas en la lucha contra el trabajo infantil: diez años de programa IPEC en Brasil”, publicado en 2003 por la OIT-IPEC-Brasil, la explotación sexual de niños y jóvenes es un fenómeno que va en aumento. A pesar de la existencia de programas en esta área, se estima que cerca de 500.000 niños de edades comprendidas entre los 9 y los 17 años son explotados sexualmente en el país. En su Observación de 2007, la CEACR de la OIT expresó su preocupación en relación al número de niños en Brasil que son explotados sexualmente con fines comerciales.

El informe de actividades de 2006 de la OIT-IPEC destaca que Brasil es un país de tránsito, origen y destino para niños víctimas de la trata y venta de personas a nivel internacional. Niñas y niños son también víctimas de la trata de personas a nivel nacional, sobre todo para explotarlos en la agricultura, las minas y la producción de carbón.

El caso de los niños trabajadores domésticos es especialmente alarmante. Según un estudio de la OIT-IPEC, en Brasil hay cerca de 500.000 de ellos. Aunque la edad mínima para poder empezar a trabajar es de 16 años, más del 88% de los niños empleados como trabajadores domésticos empiezan a trabajar antes de esta edad, en ocasiones a los 5 ó 6 años. Un número considerable de niños trabajadores domésticos son sumamente vulnerables a la explotación y el trabajo forzoso y trabajan en condiciones prohibidas por el Convenio 182 de la OIT. Según el estudio, muy pocos de estos niños van a la escuela. Hay niños que dicen no recibir dinero por su trabajo y, otros, no tener ningún día libre durante la semana. Como esta categoría de trabajadores no está incluida en la disposición del Código Laboral, los inspectores de trabajo no tienen ningún poder legal para denunciar las violaciones de las leyes. Hace falta un marco legal claro y completo para poner fin a esta forma de explotación de los niños.

En Brasil también hay un número significativo de niños de la calle y el uso de la violencia policial que se ejerce contra ellos, y que ha veces llega a matarlos, es un problema muy grave.

### **Conclusiones**

*A pesar de la disminución observada en el número de menores que trabajan, el trabajo infantil, incluidas sus peores formas, sigue siendo un grave problema en Brasil. Se calcula que 5,4 millones de niños de 5 a 17 años de edad son económicamente activos. Los niños trabajadores domésticos, y los niños y niñas implicados en la explotación comercial o sexual, es un fenómeno especialmente alarmante.*

## **IV. Trabajo forzoso**

Brasil ratificó en 1957 el Convenio 29 de la OIT sobre trabajo forzoso y, en 1965, el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.

La Constitución prohíbe el trabajo forzoso en Brasil, pero en la práctica constituye un grave problema. El trabajo forzoso se da sobre todo en el noreste y oeste central de Brasil, en actividades como la limpieza de bosques, la tala de árboles, la producción de carbón, la cría de ganado y la agricultura. Un informe de la Oficina Internacional del Trabajo publicado en octubre de 2003 estima que al menos 40.000 personas en el país trabajan en condiciones de esclavitud. En muchas regiones, un elevado número de trabajadores y sus familias siguen siendo objeto de condiciones de trabajo degradantes y de la servidumbre por deudas. El trabajo forzoso implica principalmente a hombres, pero también a mujeres y niños.

La CEARC de la OIT lleva muchos años mencionando la situación de los trabajadores en Brasil víctimas de condiciones de trabajo inhumanas y degradantes, la esclavitud de la deuda y la trata de personas con fines de explotación laboral. En estos últimos años, se han observado ciertas medidas adoptadas por el Gobierno que han permitido dotar al país de una legislación adaptada a las circunstancias nacionales gracias a la adopción de disposiciones que describen de forma precisa los elementos constitutivos del crimen de “reducción de una persona a una condición análoga a la esclavitud” (sección 149 del Código Penal), junto con un plan nacional de acción para la erradicación del trabajo esclavo e instituciones especializadas en la lucha de este fenómeno, especialmente la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (CONATRAE). CONATRAE, que incluye actores no gubernamentales, ha desarrollado varias campañas con el objetivo de concienciar y movilizar a la población para luchar contra el trabajo esclavo. La OIT estableció el programa “Combatir el trabajo forzoso en Brasil”, que se puso en marcha en 2002 y que incluye medidas de concienciación, fortalecimiento de la aplicación de leyes, formación para funcionarios del gobierno y otros recursos adicionales.

Como parte de las medidas gubernamentales, en 1995 se estableció el Grupo Ejecutivo para la Eliminación del Trabajo Forzoso, que incluye un Grupo de inspección móvil que juega un papel clave en la lucha contra el trabajo esclavo. Según las estadísticas proporcionadas por el gobierno, desde su creación en 1995, el Grupo de inspección móvil ha llevado a cabo más de 560 operaciones que implicaron la inspección de más de 1.800 territorios y condujeron a la liberación de más de 25.000 trabajadores.

De todas formas, a pesar de estas medidas, el fenómeno de trabajo forzoso persiste, lo cual indica que hacen falta medidas más duras por parte del gobierno. En particular, se observan graves retrasos en la adopción del proyecto de enmienda del Artículo 243 de la Constitución. (PEC no 438/2001). Este proyecto de ley ha sido ya aprobado por el Senado pero la aprobación por parte de la Cámara de Diputados sigue pendiente desde 2004. El proyecto de ley estipula la expropiación sin compensación de los establecimientos en los que se haya identificado el uso de mano de obra esclava. Estipula asimismo que los terrenos expropiados serán destinados para la reforma agraria y reservados como una prioridad para las personas que trabajaron en ellos. Esta no es la primera vez, desde 1995, que el Congreso discute este tipo de enmiendas al Artículo 243 de la Constitución, pero aún se ha llegado a adoptar ninguna. Aún así, la CEARC de la OIT

opina que la adopción de este proyecto de ley *“haría posible la imposición de multas realmente disuasorias para los terratenientes que recurran al trabajo esclavo.”*

Existe un registro con los nombres de personas o entidades que utilizan o han utilizado la mano de obra forzosa. Este registro, que se actualiza con regularidad, es empleado por diversos organismos administrativos y bancos que gestionan fondos financieros regionales y constitucionales, a fin de que no se conceda ninguna asistencia financiera, subvención ni crédito público a las personas o entidades que aparecen en la lista. Durante los dos años siguientes a la inclusión de un nombre en el registro, la persona o entidad recibe visitas regulares de la Inspección de Trabajo para comprobar las condiciones laborales. No obstante, hace poco, grupos e individuos cuyos nombres aparecen en el registro han cuestionado la existencia del mismo.

Otro problema es el relacionado a la imposición de multas y compensaciones no lo suficientemente disuasorias contra las personas implicadas en el trabajo forzoso, cuando, tal y como lo señala la CEACR de la OIT, este es en realidad un punto clave para asegurar la erradicación del trabajo forzoso, porque *“el trabajo forzoso no desaparecerá mientras siga siendo lucrativo”*.

Además, el número de casos procesados y sentencias impuestas por tribunales criminales por actos que reducen a una persona a una condición análoga a la esclavitud, sigue siendo bajo. Según la Oficina de la Fiscalía General Federal, entre 1996 y 2006 sólo se celebraron 110 juicios criminales contra entidades acusadas de hacer uso del trabajo esclavo. Sólo en tres de dichos juicios los tribunales criminales impusieron condenas por explotación del trabajo esclavo, y en uno de los casos la sentencia de cárcel se conmutó por servicio a la comunidad.

Aunque el trabajo del Grupo de inspección móvil está ampliamente reconocido, el clima de intimidación y violencia en el que los inspectores de trabajo, fiscales y jueces trabajan sigue constituyendo un serio obstáculo. El asesinato de tres inspectores de trabajo y su conductor, el 28 de enero de 2004, pone de manifiesto la gravedad de la situación. Antes de que se produjeran estos asesinatos, y vistas las numerosas amenazas que pesaban sobre sus miembros, varios organismos, como el Defensor del Pueblo Federal para los derechos humanos, la Asociación Nacional de Jueces Laborales, la Oficina del Fiscal Laboral, la Asociación de Fiscales de Brasil y la Comisión Pastoral de la Tierra, presentaron un comunicado de prensa en el que describen la situación y solicitan que se tomen medidas apropiadas. El comunicado de prensa volvió a presentarse bajo la forma de un llamamiento al Presidente de la República y al Ministerio de Justicia solicitando al gobierno tomar medidas urgentes para asegurar la vida y seguridad de las personas implicadas en la implementación del Plan Nacional para la Eliminación del Trabajo Esclavo. Esto condujo a que la CEACR de la OIT expresara también sus preocupaciones respecto a la presión a la que se enfrenta el Grupo de inspección móvil, y a que reclamara al gobierno tomar todas las medidas necesarias para permitir al Grupo llevar a cabo sus actividades en un ambiente sereno libre de amenazas y presiones políticas.

También cabe señalar la falta de inspectores, y que en algunas zonas bien conocidas por la práctica del trabajo esclavo no se realizan inspecciones. Hacen falta más recursos para garantizar que el Grupo de inspección móvil pueda realizar su trabajo de forma adecuada.

La trata de personas está prohibida y, sin embargo, la trata de mujeres y niños para la explotación sexual es común en Brasil, tanto a nivel nacional como internacional. Se ha identificado en el país un elevado número de rutas de tráfico de personas para el comercio sexual, como las rutas internacionales que van a España, los Países Bajos, Venezuela, Italia, Portugal, Argentina y Paraguay.

### ***Conclusiones***

*El trabajo forzoso está prohibido por la ley pero constituye un grave problema en Brasil. Aunque se han logrado algunas mejoras en relación a la liberación de personas que trabajan de manera forzosa, no se imponen a los infractores multas realmente disuasorias. El número de condenas por parte de los tribunales criminales sigue siendo bajo. La trata de mujeres y niños para la explotación sexual, tanto fuera como dentro del país, es también un problema.*

### *Conclusiones y recomendaciones*

1. Es esencial que las discusiones del Foro Nacional del Trabajo (FNT) desemboque en el pleno respeto de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en Brasil, incluida la ratificación del Convenio 87 de la OIT.
2. Las enmiendas a la Constitución deberán hacerse de manera a garantizar que los empleados públicos que no estén implicados en la administración del Estado puedan disfrutar del derecho a la negociación colectiva.
3. Tiene que eliminarse la injerencia de los tribunales en las huelgas. La opción de recurrir al arbitraje obligatorio deberá limitarse a los casos en que ambas partes soliciten el arbitraje obligatorio, y a los servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra o en situaciones de crisis nacionales graves. Deben eliminarse las limitaciones adicionales en el ámbito de la negociación colectiva.
4. El gobierno debe tomar medidas para garantizar que, en la práctica, los trabajadores puedan formar sindicatos, sobre todo en las zonas rurales. Es preciso que desaparezca la elaboración de listas negras y las amenazas, para lo cual hace falta llevar a cabo investigaciones más eficientes en relación a la discriminación antisindical, así como imponer multas elevadas a los empleadores culpables de tales prácticas. Los tribunales tienen que acelerar los procedimientos que emplean para abordar estos casos. También se tienen que hacer mayores esfuerzos en la investigación y condena de los empleadores implicados en amenazas o prácticas violentas contra sindicalistas.
5. El gobierno tiene que tomar medidas más eficaces para incrementar la participación de las mujeres y los afrobrasileños en puestos de trabajo más cualificados y mejor pagados, a través de la formación y educación, disposiciones en los convenios colectivos para luchar contra la discriminación, la facilitación de quejas, la integración de personas excluidas y la concienciación en general.
6. Se tienen que hacer esfuerzos constantes para eliminar el trabajo infantil, especialmente sus peores formas como es el trabajo doméstico, la prostitución, el trabajo peligroso y la mendicidad. No conviene interrumpir los programas de asistencia que combinan el apoyo a los ingresos de la familia y la educación. Hace falta dedicar mayores recursos a programas dirigidos a la erradicación del trabajo infantil.
7. El ámbito de la legislación laboral ha de ampliarse a fin de que cubra también a los trabajadores domésticos.
8. Se requiere un nuevo esfuerzo tripartito para erradicar el trabajo forzoso en Brasil. Además, la erradicación del trabajo forzoso no podrá lograrse a menos que se respalde con un sistema judicial creíble. Por lo tanto se tienen que hacer esfuerzos más serios para procesar a los empleadores que utilizan el trabajo forzoso y para aplicar de forma eficaz multas disuasorias.
9. Debe estipularse legalmente la existencia de un registro de personas y entidades que hacen o han hecho uso del trabajo forzoso.

10. Se tienen que tomar medidas urgentes para asegurar la vida y seguridad de las personas implicadas en la implementación del Plan nacional de acción para la erradicación de la mano de obra esclava.
11. Es preciso dedicar mayores recursos a la erradicación del trabajo forzoso en el país.
12. Se tienen que realizar serios esfuerzos para poner fin a la trata de mujeres y niños con propósitos de explotación sexual y comercial.
13. De acuerdo a los compromisos que Brasil asumió en la Conferencia Ministerial de la OMC en Singapur, Ginebra y Doha, y a sus obligaciones como miembro de la OIT, el gobierno de Brasil debe presentar informes regulares ante la OMC y la OIT en relación a sus cambios legislativos y la implementación de todas las normas fundamentales del trabajo.
14. La OMC tiene que llamar la atención de las autoridades de Brasil respecto a los compromisos que asumieron de cumplir las normas fundamentales del trabajo en las Conferencias Ministeriales de Singapur y Doha. La OMC debe solicitar a la OIT que intensifique su trabajo con el gobierno de Brasil en estas áreas y presente un informe ante el Consejo General de la OMC con ocasión de la próxima revisión de su política de comercio.

### **Referencias**

- CEDAW, 7 de julio de 2003, 616ª reunión;
- IBGE, Trabalho Infantil 2001, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
- CSI y CIOSL, *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales, 2002-2008*
- OIT, Ratificación de las Normas Fundamentales del Trabajo
- Informes de la CEACR de la OIT
- OIT, Gender Promotion Website
- OIT, KILM, 2001, 2008
- OIT-IPEC Child labour in brief, 2008
- Sitio web de la IPEC de la OIT, Brasil
- UNICEF, sitio web, Brasil
- Estadísticas por país del Banco Mundial
- Foro Económico Mundial “Women’s Empowerment: Measuring the Global Gender Gap”, 2005

\*\*\*\*\*