

**Call for Input:** The role of worker´s organisations in preventing and addressing contemporary forms of slavery

**Presented by:** Conectas Direitos Humanos, Adere-MG and Reporter Brasil

**Cuestión 1:** Brasil reconoce y hace suyos los derechos sindicales y los convenios internacionales en materia laboral.

La Constitución de 1988, de acuerdo con el Convenio 98, reconoce los convenios colectivos y somete a esos la flexibilización de derechos, como el salario y la jornada laboral. La constitución también reconoce la estabilidad de los dirigentes sindicales, que no pueden ser despedidos, salvo por justa causa.

A nivel infraconstitucional, la negociación colectiva está garantizada y protegida.

En términos materiales, sin embargo, el derecho de sindicación y de negociación colectiva garantizado en el Convenio 98 es perjudicado por algunas interpretaciones del judiciário brasileño. La jurisprudencia, por ejemplo, limita el número de dirigentes sindicales que tienen derecho a la estabilidad en el empleo y descarta esta garantía para los miembros de consejos y los representantes en federaciones y confederaciones. También limita los días de huelga o el número de trabajadores que pueden secundarla.

Pero el problema más grande en Brasil está estrechamente ligado a la no garantía de la libertad sindical de forma integral, dada la no ratificación del Convenio 87.

El modelo de organización sindical es de la primera mitad del siglo XX y se estructuró de forma que restringiera, en la medida de lo posible, el pleno ejercicio de la libertad sindical por medio de las siguientes reglas: (i) unicidad (prohibición de creación de otra organización sindical, a cualquier nivel, que represente a una categoría profesional o económica, en la misma base territorial), (ii) representación única (vinculación automática de los trabajadores al sindicato de su categoría, que los representa y les concede derechos colectivos, independientemente de su afiliación sindical) y (iii) cotización obligatoria prevista por la ley (impuesto sindical).

Ese modelo acabó fragmentando la representatividad y facilitando la inercia y la cooptación de las organizaciones sindicales. Todo ello minó no sólo la libertad sindical, sino también las garantías laborales.

En este marco, ya de por sí delicado, se aprobó en 2017 una reforma laboral que, con la clara intención de socavar el apoyo y el funcionamiento de los sindicatos, alteró significativamente el sistema de contribución sindical brasileño.

La reforma suprimió el impuesto sindical o cualquier tipo de cotización obligatoria prevista en una norma colectiva y impuso nuevos requisitos de recaudación a los sindicatos. La consecuencia inmediata de estos cambios fue una drástica reducción de la cantidad de dinero recaudada para financiar las organizaciones sindicales, el desmantelamiento de los sindicatos y la reducción de su poder de negociación a la hora de negociar normativas, protecciones y garantías de los derechos de los trabajadores. No tardó mucho a que varios sindicatos fuesen obligados a cerrar sus puertas por falta de presupuesto, una situación que continúa en la actualidad.

Paralelamente al debilitamiento de los sindicatos, la reforma también favoreció los derechos individuales (acuerdos individuales) frente a los derechos colectivos, eliminando la necesidad de participación sindical en las negociaciones y debilitando el estatus negociador de los trabajadores. Al mismo tiempo, dio prevalencia a lo pactado y/o negociado sobre lo previsto en la ley (legislado), permitiendo a los trabajadores negociar individualmente, en perjuicio propio, los derechos legalmente previstos.

Además, alterando toda la construcción jurisprudencial construida a lo largo de los años, la reforma insertó en la ley la previsión de que cualquier tipo de despido (individual, plural o colectivo) no dependería de la autorización previa del sindicato o de la firma de un convenio colectivo o acuerdo laboral para que surtiera efectos. También autorizó la subcontratación amplia y sin restricciones de todas y cada una de las actividades.

Este cambio ha pulverizado la representación sindical, haciendo que las relaciones queden totalmente desreguladas y desprotegidas, pues los trabajadores subcontratados ya no están protegidos por el sindicato que defiende a los empleados de las empresas donde trabajan.

Cabe señalar que los sindicatos de las categorías menos organizadas, los de la base de la pirámide y los que pertenecen a la parte más fragmentada de las relaciones laborales enfrentan un gran reto en la negociación colectiva. En sus centros de trabajo hay pocos trabajadores y esto dificulta la movilización y el impulso de la negociación colectiva, lo que hace que estos sindicatos más pequeños sean cada vez más débiles en las negociaciones. En muchas situaciones, como en los sindicatos que representan a los trabajadores rurales, los empleados domésticos y los trabajadores de la construcción, especialmente en las zonas rurales, no se firman convenios colectivos que no sean de interés para el sector patronal.

Oportuno señalar que ante la ausencia de negociación colectiva directa, la legislación brasileña prevé una acción al Tribunal Laboral brasileño, para que éste decida sobre la cuestión y las pretensiones presentadas por uno de los dos grupos. Sin embargo, para que esta acción sea aceptada se exige un acuerdo

común entre las partes, lo que ha perjudicado aún más los intentos de negociación colectiva en las categorías menos organizadas.

**Cuestión 2:** La Articulação dos Empregados Rurais do Estado de Minas Gerais (Adere-MG) es una organización de trabajadores que contribuye a evitar que los trabajadores sean sometidos a formas contemporáneas de esclavitud.

Su principal objetivo es rescatar a las víctimas de las condiciones laborales de esclavitud en las plantaciones de café de Minas Gerais (Brasil), garantizándoles una indemnización y mejorando las condiciones laborales en la cadena de suministro brasileña. Para eso, Adere visita las plantaciones de café, ofrece formación a los trabajadores, denuncia las violaciones de los derechos humanos en las cadenas de suministro, participa en eventos de base nacionales e internacionales para amplificar lo que ocurre sobre el sector, presenta demandas en el sistema judicial, oferta visibilidad a las luchas de los trabajadores en los medios de comunicación, entre otras estrategias.

**Cuestión 3:** Durante muchos años, Brasil ha sido reconocido internacionalmente por sus políticas innovadoras para combatir el trabajo esclavo. Uno de los ejemplos más positivos de colaboración/coordinación entre entidades para la prevención de la esclavitud contemporánea - incluyendo el reconocimiento por parte de la ONU como herramienta fundamental para el combate al trabajo esclavo en Brasil - es el Grupo Especial de Inspección Móvil. Coordinado por fiscales laborales, el grupo involucra diferentes órganos públicos para realizar acciones de rescate en las zonas más remotas del país.

Ya entre organizaciones de la sociedad civil, existen innumerables prácticas de colaboración. Cabe destacar el ejemplo del Grupo de los Miércoles (Grupo de 4a), una articulación de organizaciones de derechos humanos y organizaciones de trabajadores, cuya misión es promover la erradicación de las causas y consecuencias del trabajo esclavo en Brasil a través de la incidencia política y la denuncia, buscando una sociedad justa, igualitaria y democrática, en el marco de la lucha contra el racismo y el sexismo y la promoción de la dignidad del trabajo.

El 4º Grupo reúne a Conectas Derechos Humanos, Repórter Brasil, Articulação dos Empregados Rurais do Estado de Minas Gerais (ADERE/MG), InPacto, Business and Human Rights Resource Centre y Oxfam Brasil. Estas organizaciones llevan a cabo acciones de incidencia de forma conjunta y funciona como un espacio de confianza mutua de cooperación, donde se puede compartir información, retos y actividades con el fin de garantizar la participación efectiva de la sociedad civil en los procesos de toma de decisiones.

**Cuestión 4:** En Brasil hay muchas organizaciones y organismos dedicados a organizar y defender los derechos laborales y humanos de los trabajadores, contra el trabajo esclavo y precario, así como a trabajar para defender, coordinar y promover el trabajo digno. Ejemplos son la CUT (Central Única dos Trabalhadores), Adere-MG (Articulação dos Empregados(as) Rurais do Estado de Minas Gerais), CPT (Comissão Pastoral da Terra), FERAESP, CONTAR, CONTAC y sindicatos de trabajadores rurales, entre muchas otras.

Estas organizaciones se han dedicado a la lucha para erradicar el trabajo esclavo y otras violaciones de derechos, especialmente en las zonas rurales, donde se concentran más del 80% de esos casos.

Las organizaciones desarrollan acciones de sensibilización e información para que los trabajadores conozcan mejor sus derechos y sepan cómo defenderlos y denunciar las violaciones. Estas acciones consisten en: organización de campañas (panfletos, reuniones, seminarios y encuentros) con los propios grupos de trabajadores y posibles víctimas de dichas violaciones; coordinación y promoción de debates con el sector público (ejecutivo, legislativo y judicial), así como con el sector privado, en un intento de concienciarlos sobre la situación; e interposición de demandas judiciales para obtener indemnizaciones para las víctimas y castigos para los infractores.

**Cuestión 5:** Muchos son los desafíos en la lucha contra la esclavitud contemporánea en Brasil, tales como:

- a) Enfrentar al sector productivo que practica sin pudor el crimen de la esclavitud moderna, escudándose en la vergonzosa y profunda falta de transparencia de las cadenas productivas;
- b) Falta de responsabilidad social, laboral y ambiental por parte de las grandes empresas que controlan las cadenas productivas en Brasil;
- c) Bajo número de inspectores de trabajo para atender todas las denuncias de trabajo esclavo de manera oportuna y en el momento en que los trabajadores claman por ayuda, así como falta de inversión en una estructura para que las inspecciones puedan llegar a los lugares donde se está cometiendo el delito.
- d) Falta de punición ejemplar por parte del judiciário brasileño, que, además de no aplicar sanciones severas en los casos de esclavitud, sigue siendo demasiado lento en tomar medidas y juzgar los casos.
- e) Captura corporativa del Congreso Nacional Brasileño por las empresas que practican el crimen de la esclavitud moderna. La gran mayoría de los

parlamentarios están vinculados a la agroindustria, el sector que más practica el trabajo esclavo moderno en Brasil;

f) Fragilidad de los sindicatos de trabajadores, lo que refleja también en la falta de negociación colectiva.

h) Actual suspensión de todas las acciones de inspección para combatir la esclavitud moderna, ya que todos los agentes con cargos de jefía y coordinación en la lucha contra el trabajo esclavo han entregado sus cargos debido a la falta de acuerdo con el gobierno por mejoras salariales.

**Cuestión 6:** Para prevenir y enfrentar el trabajo esclavo contemporáneo en Brasil, creemos que las prioridades pueden dividirse en:

1) **Acciones para fortalecer el sistema legal:** sucesivos intentos de flexibilización de la agenda laboral pusieron en riesgo la garantía de los derechos mínimos de los trabajadores. Por esta razón, recomendamos abandonar las propuestas legislativas desreguladoras y derogar los decretos, resoluciones, medidas provisionales y/o órdenes ejecutivas que dismantelen las protecciones laborales existentes, así como otros derechos sociales fundamentales;

2) **Garantizar la adecuada estructura y capacidad de las burocracias involucradas en la política nacional de combate al trabajo esclavo:** asegurar un presupuesto adecuado para todos los ministerios y órganos involucrados en la implementación y ejecución de programas laborales y sociales relevantes. En particular, más recursos para la inspección del trabajo, con el fin de garantizar que los equipos de inspección estén adecuadamente equipados para identificar violaciones de los derechos laborales, así como un concurso público para inspectores del trabajo, con el fin de garantizar el fortalecimiento y la continuidad de las inspecciones del trabajo en todas las regiones del país y en todas las áreas de la economía.

3) **Proteger los derechos laborales y sociales:** garantía de protección social y de condiciones de vida adecuadas, ya que estas medidas inciden tanto en la prevención como en la posible reincidencia de las víctimas en el ciclo de explotación.

4) **Responsabilizar las empresas y los infractores:** creación de un marco nacional de derechos humanos y empresas que sea capaz de ofrecer herramientas adecuadas para responsabilizar a las empresas implicadas en posibles violaciones de los derechos socioambientales, así como asistir y reparar posibles víctimas de estas operaciones. Por último, cabe destacar la necesidad de eliminar cualquier barrera de acceso a la justicia para los trabajadores y de salvaguardar y mantener la "Lista Sucia".