

## Panorama del Derecho Social Brasileño

---

*Por el Dr. A. F. Cesarino Junior.*

*Presidente Honorario de la Sociedad Internacional de  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ginebra, Suiza).  
Catedrático de la Universidad de San Pablo (Brasil).*

El derecho social brasileño ha adquirido tal expansión en todos sus aspectos —legislativo, doctrinario y jurisprudencial— que consideramos que no es del todo inútil presentar una visión panorámica, de carácter más interpretativo de sus rasgos actuales y de sus tendencias que pura y simplemente expositivo de sus instituciones.

En realidad data de 1930, año en que el Gobierno Provisional surgido de la Revolución de Octubre invirtió por completo el aspecto acentuadamente individualista de nuestro Derecho, para hacernos entrar de una vez por todas, en el camino de la realización de la política social. Superada así la ya arcaica Constitución de 1891, las que la siguieron —1934, 1937 y 1946— fueron acentuando esa orientación político-social, de manera que hicieron del actual Derecho Social Brasileño, por lo menos teóricamente, uno de los sistemas jurídico-sociales más completos de todo el mundo. El cuenta con una verdadera carta constitucional de derechos sociales, que es el capítulo de la Organización Social y Económica de la Constitución Federal vigente, del 18 de septiembre de 1946. A pesar de que todavía se atiene al principio de la libre iniciativa, establece que éste debe ser conciliado con el de la valorización del trabajo humano. Reconoce el derecho de huelga, condicionando su ejercicio a la reglamentación legal y, sin embargo, mantiene una Justicia del Trabajo, de carácter judicial y estructura paritaria, con competencia normativa sobre los conflictos colectivos de trabajo. Afirma la libertad sindical pero en los mismos términos que la Constitución autoritaria de 1937 y, si bien no incluye, como ésta, los principios de unidad sindical y de control del sindicato por el Estado, deja, en cambio, la fijación de ellos a la ley común, de lo que resulta que la legislación sindical vigente en el Brasil todavía está inspirada en las normas, ya superadas, de la antigua "Carta del Lavoro" italiana. Amplía las garantías concedidas a los empleados (expresión que en el Brasil involucra, democráticamente, a todos los trabajadores subordi-

nados, tanto manuales como intelectuales) con la institución del salario mínimo familiar, del reposo semanal y los feriados, ambos remunerados y de la participación en las ganancias, incluyendo también, entre las garantías que se les asegura constitucionalmente, la estabilidad en el empleo, que extiende a trabajadores rurales.

Es verdad que, de esas innovaciones, la legislación ordinaria hasta ahora sólo ha concretado el reposo (descanso semanal y feriado) remunerado, reglado por la ley N° 605, del 5 de enero de 1949. El proyecto de ley sobre salario mínimo familiar aprobado por la Cámara de Diputados fue rechazado por el Senado Federal; en cuanto al proyecto de participación de los empleados en las ganancias de las empresas, aprobado por la Cámara baja después de haber limitado en gran parte sus alcances primitivos, duerme desde hace mucho tiempo en la Cámara alta, tras haber sido oídos sobre este tema casi todos los sabios de las Escrituras. . .

La vastísima legislación social brasileña está prácticamente codificada, aunque todavía en forma incompleta. Las leyes sobre relaciones colectivas e individuales de trabajo, así como sobre los conflictos del trabajo y su solución administrativa y judicial y sobre la organización y procedimiento de la Justicia del Trabajo, fueron reunidas en la "Consolidación de las Leyes del Trabajo", promulgada el 1° de mayo de 1943 y que ya ha sido bastante modificada. Las leyes sobre seguros sociales, por su parte, están reunidas en un proyecto de "Ley Orgánica de la Previsión Social", ya aprobado por la Cámara de Diputados, a la cual ha vuelto después de haber sido aprobado por el Senado con numerosas enmiendas. Entretanto, está funcionando en el Senado, con el auxilio de asesores técnicos del Ministerio del Trabajo, una comisión interparlamentaria encargada de elaborar el anteproyecto de un "Código del Trabajo", del que ya está listo el capítulo de introducción.

En cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, especialmente en lo que se refiere a la organización sindical, ya hemos demostrado que todavía se ajusta a moldes fascistas, sobre todo en cuanto a la posibilidad de intervención gubernamental en la vida del sindicato. Sin embargo, hay ya una fuerte reacción contra ese sistema, la que se manifiesta en un proyecto de reforma presentado al Congreso. Las convenciones colectivas de trabajo, reconocidas por la Constitución y regladas por la CLT, sólo ahora parecen tender a tomar cierto impulso. Su inoperancia en nuestro país proviene de dos factores principales: en primer lugar, la abundancia de legislación sobre casi todos los aspectos de las relaciones entre empleados y empleadores, lo que deja poco o nada para ser reglamentado por ellas y, en segundo lugar, la relativa debilidad de nuestras entidades sindicales, especialmente las

obreras, de manera que objetiva y subjetivamente no se dan los presupuestos para un empleo amplio de las convenciones colectivas de trabajo.

La forma tan completa como están reglamentadas las relaciones individuales de trabajo ha merecido el valioso elogio del lamentado profesor *Paul Durand*. La estabilidad en el empleo instituida para aquéllas hoy ya no constituye una originalidad de nuestro Derecho, por más que su forma sea diferente de la consagrada en otros ordenamientos jurídicos, tales como el alemán, el cubano, el argentino y el mejicano. Ello protege, con relativa eficacia, la permanencia del trabajador en su empleo aunque, a veces, la prohibición legal de despedirlo —aún con indemnización— después de diez años de servicio efectivo en la misma empresa sea burlada por medio del despido antes del decenio (el llamado “despido obstativo”) o por los denominados “acuerdos”, en los que el empleado estable renuncia con la ayuda de su sindicato, de la Inspección del Trabajo o de la Justicia del Trabajo, recibiendo clandestinamente una indemnización. La Justicia del Trabajo puede también, en caso de incompatibilidad resultante del conflicto, convertir la reintegración del empleado estable despedido en indemnización doble. Otra peculiaridad interesante del Derecho individual del Trabajo en el Brasil es el tratamiento dispensado a casi todas las hipótesis de interrupción y suspensión del contrato individual, con protección eficaz para el empleado. Aparte de ello, el contrato individual de trabajo está bien reglamentado, desde su iniciación hasta su terminación y se indemniza en caso de cesación, siempre que no haya sido causada por el empleado. Esta es, indudablemente, la parte más estable de nuestro ordenamiento jurídico-social, lo cual sucede, generalmente, en todas las legislaciones.

Una rama interesante del Derecho Social brasileño, en la que todavía no existe ese equilibrio relativo, es la de la Previsión Social. En este sentido hemos efectuado marchas y contramarchas, si bien se puede comprobar una tendencia saludable a la unificación —aunque no total todavía, por lo menos parcial— de nuestras instituciones de seguro social y de los planes de contribuciones, de beneficios y de administración. Tal tendencia unificadora está demostrada por el hecho de haberse refundido en una entidad única todas las antiguas y numerosas Cajas de Jubilaciones y Pensiones de los empleados de servicios de utilidad pública, inicialmente constituida por empresas. Por ello, en el Brasil sólo hay en la actualidad seis grandes instituciones de Previsión Social: los Institutos de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados de Comercio, de los Empleados de la Industria, de los Bancarios, de los Marítimos, de los Trabajadores de Transportes y

Cargas y la Caja de Jubilaciones y Pensiones de los Ferrovianos y Empleados de Servicios Públicos. Al mismo tiempo, la ya citada Ley Orgánica de la Previsión Social, proyecto que está a punto de ser aprobado definitivamente, unifica los criterios administrativos, financieros y de concesión de beneficios de aquellas entidades, estando ya prácticamente unificados el número y el valor de las contribuciones y de los beneficios por ellas concedidos. Estos son muy numerosos, hasta el punto de que ponen en peligro la estabilidad financiera del sistema. Existen el seguro de vejez, el seguro de invalidez, el seguro de enfermedad, el seguro de maternidad, el seguro de muerte y, además, la llamada jubilación ordinaria. Esta es concedida al empleado que tiene cincuenta y cinco o más años de edad y treinta o más años de servicios y que haya aportado durante cinco años al mismo Instituto de Previsión Social. Los aportes son triples: del Estado federal, del empleador y del empleado, cada uno por un valor del 8% de la remuneración mensual. El enorme atraso del Estado en la tarea de recolectar sus contribuciones, mal ejemplo seguido por muchos empleadores, es otro peligroso factor de inseguridad financiera.

Este breve esquema nos permite precisar las características del Derecho Social brasileño. Aunque teóricamente es tan complejo que muchas veces nos anticipamos a las convenciones internacionales (el Brasil es miembro, en forma ininterrumpida, de la Organización Internacional del Trabajo desde la fundación de ésta), como ha ocurrido, por ejemplo con la igualdad de salario por igual trabajo para hombres y mujeres, a pesar de ello, nuestro Derecho es profundamente paternalista. Proviene más de su otorgamiento por el gobierno al pueblo que las exigencias del proletariado. Como señalamos más arriba, todavía conserva, en la organización sindical, cierto carácter corporativo-fascista, aunque nuestro sentir sea mucho más democrático que el de otros países, como ocurre con la falta de diferenciación, en lo que atañe a la protección jurídico-social, entre empleados y obreros. Desgraciadamente, como consecuencia de la gran extensión de nuestro territorio, deja mucho que desear el cumplimiento de nuestras leyes sociales, especialmente el de las pocas disposiciones de esta índole aplicables a los trabajadores rurales (salario mínimo, reposo remunerado, vacaciones remuneradas, reglas generales y especiales sobre el contrato individual de trabajo y la remuneración, sindicación específica y protección por la Justicia del Trabajo); ello ocurre, sobre todo, por la precariedad de la fiscalización de su ejecución por los órganos del Ministerio del Trabajo, Industria y Comercio. Posee ya una doctrina bastante desarrollada y su jurisprudencia ha ejercido constante y provechosa influencia en el perfeccionamiento de su legislación.