



Revista Latinoamericana de Derecho

Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos

EL CASO EMBRAER Y EL ORDENAMIENTO BRASILEÑO

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 11, julio-diciembre, 2010, pp. 307-314

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640266013>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

EL CASO EMBRAER Y EL ORDENAMIENTO BRASILEÑO

Manoel Carlos TOLEDO FILHO*

Desde que la crisis económica se ha desplazado por nuestro continente, parece cierto decir que en Brasil quizá el principal episodio relacionado con ella fue el ruidoso caso de la Empresa Brasileña de Aeronáutica, la Embraer.

Sin embargo, para que pueda comprenderse bien la situación es necesario, antes, trazar una breve síntesis del panorama legal brasileño en lo que se refiere: 1) a la estructura de la justicia del trabajo y 2) al sistema de despidos sin justo motivo o sin justa causa. Veamos.

I. LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN BRASIL

La justicia del trabajo brasileña tiene carácter nacional o federal. Es decir, sus instituciones poseen el mismo contenido en todo el territorio de la nación. Su presupuesto se programa también a nivel nacional. Las carreras de los jueces y de los empleados judiciales si bien pueden estar sujetas a algunas variaciones de un lugar a otro de la Federación, tienen una estructura central común.

Los órganos judiciales laborales brasileños están divididos en tres niveles o categorías.

* Magistrado titular de la 10a. Vara del Trabajo de Campinas, en la 15a. Región; profesor en la Pontificia Universidad Católica de Campinas (PUC) (neco@mpcnet.com.br). El autor agradece el muy generoso auxilio del maestro Carlos de Buen Unna en la labor de traducción del texto para el idioma castellano.

En la base del sistema están las llamadas “Varas do Trabalho”. Las Varas son juzgados unipersonales que intentan la conciliación, reciben las pruebas documental y testimonial, y dictan sentencias tanto de fondo como de carácter meramente procesal. Sus decisiones pueden ser impugnadas a través del llamado “recurso ordinario”, que corresponde al recurso de apelación de los sistemas de procedimiento escrito. Hoy en día hay en Brasil cerca de 1,400 Varas del Trabajo.

En un grado intermedio se sitúan los “Tribunais Regionais do Trabalho”. Son órganos colegiados cuyo tamaño va variando conforme a la dimensión socioeconómica del espacio geográfico que corresponda a su jurisdicción (la región), que normalmente —pero no siempre— coincide con un estado (provincia) de la Federación brasileña. En líneas generales su misión es resolver los recursos interpuestos contra las decisiones de las Varas do Trabalho. Hay 24 TRTs en el territorio de la República brasileña.

El último nivel de la justicia laboral es ocupado por el Tribunal Superior del Trabajo (TST), que tiene su asiento en la ciudad de Brasilia. El TST está compuesto por 27 ministros y tiene como tarea principal examinar el llamado “recurso de revisión”, una apelación de naturaleza extraordinaria, muy similar al “recurso de casación” de los ordenamientos de lengua hispánica.

II. EL SISTEMA DE DESPIDO

En Brasil no hay una garantía de empleo o una estabilidad prevista con carácter general.

Hay estabilidad solamente para situaciones especiales: empleadas embarazadas, dirigentes gremiales, empleados accidentados, empleados víctimas de actos de discriminación, y otras situaciones análogas que pueden tener su previsión en normas legales o normas de contratos sindicales.

Tampoco hay algún sistema que prohíba despidos colectivos. No existe una ley como, por ejemplo, la que existe en Argentina que prevé el “procedimiento preventivo de crisis” instaurado a partir de la Ley argentina núm. 24,013. Así, desde un punto de vista jurídico, el despido colectivo es encarado como una suma de varios despidos individuales o plurindividuales. En consecuencia, es posible que de un momento a otro un empleador decida

despedir a un gran número de trabajadores, pagando los encargos pertinentes a esa situación —despido sin motivo justo—, o sea: una indemnización tarifada, las vacaciones y aguinaldos integrales o proporcionales y un aviso previo de 30 días (que se cumple con el pago en dinero o trabajando).

Pues bien, fue a raíz del contexto jurídico precedentemente expuesto que se desarrolló la situación del despido colectivo de la Embraer, como veremos en seguida.

III. EL CASO CONCRETO

El mercado en que opera la Embraer —fabricación y venta de aeronaves— es por supuesto muy específico y, sin duda, fue alcanzado por los efectos de la crisis económica. Como consecuencia de ello, Embraer despidió a 4,200 empleados.

Como sabemos, un despido individual ya es un hecho dramático para el empleado afectado; el despido colectivo es dramático para toda la sociedad.

El radicalismo de la situación hizo que el sindicato obrero entablase una demanda colectiva —llamada por nosotros de “dissidio coletivo”— buscando la reversión de los despidos. El juzgamiento de la causa incumbió al Tribunal Regional del Trabajo de la ciudad de Campinas.¹ Y el Tribunal, en un fallo sin precedentes, consideró abusivo —y por lo tanto nulo— el despido colectivo, en vista de la manera en la cual Embraer lo había realizado.

Como no había un artículo legal específico a invocar, el Tribunal se remitió, fundamentalmente, a los principios generales de derecho y al derecho comparado: a las legislaciones de Portugal y de España, de la Comunidad Europea, y también a la legislación argentina en lo concerniente al “procedimiento preventivo de crisis”. Con base en esas referencias, el Tribunal entendió que Embraer no había actuado con buena fe, en la medida en que no intentó por lo menos efectuar alguna negociación con el sindicato obrero antes de despedir a millares de empleados.

Pero una vez fijada la naturaleza abusiva del despido, era necesario entonces establecer las consecuencias del acto patronal. La conclusión lógica

¹ En el sistema brasileño, los conflictos colectivos son sometidos *directamente* al examen de los tribunales regionales, o sea, no pasan por el análisis de las Varas del Trabajo.

sería determinar el reintegro de los empleados a sus puestos de trabajo. Pero el fallo no osó llegar a tanto; optó por determinar el pago de una indemnización suplementaria, es decir, de una indemnización agravada, más allá de la indemnización tarifada ya prevista por el ordenamiento brasileño. Además, se estableció la manutención de los planes de salud para los trabajadores despedidos por el plazo de un año y la preferencia para la contratación en el caso de ocurrir el retorno de las actividades de la empresa.²

Aquí es necesario aclarar: antes del juzgamiento de la causa hubo dos audiencias para intentar la conciliación, y en esas audiencias, a instancia de los esfuerzos de los magistrados conciliadores, Embraer ofreció, como propuesta para un arreglo, justamente lo que ha venido a fallar el Tribunal después. Es decir, de alguna manera el Tribunal refrendó la oferta de Embraer, lo que obviamente desagradó a los trabajadores, pero al menos era razonable esperar que no hubiese un recurso patronal.

IV. EL RECURSO

Empero, el recurso sí fue interpuesto.

Embraer recurrió al Tribunal Superior del Trabajo, sosteniendo la legalidad de su procedimiento, en la medida en que había pagado las indemnizaciones previstas en el ordenamiento legal para los despidos sin justa causa o motivo. Y planteó la concesión de una medida cautelar para suspender de inmediato los efectos de la decisión del Tribunal de Campinas.

El presidente del Tribunal Superior del Trabajo acogió el planteo de Embraer. Los fundamentos de su decisión están parcialmente reproducidos a continuación:³

El despido masivo de trabajadores afecta seriamente sus vidas profesional y familiar con repercusiones político sociales gravísimas. La crisis financiera que surgió en los Estados Unidos de América, como es del conocimiento público y notorio, compromete, en forma contundente, a las eco-

² El contenido integral de la decisión está disponible en el sitio: www.trt15.jus.br. El número de los autos es: 00309-2009-000-15-00-4.

³ El texto integral de la decisión, así como el andamiento del proceso, puede ser examinado en el sitio: www.tst.jus.br. El número de los autos es: 207660/2009-000-00-00-7.

nomías del mundo e igualmente se hace presente en el Brasil. La recurrente, fabricante de aviones, así como sus congéneres en el mundo, fueron duramente afectadas en sus producciones y ventas.

...

La recurrente, como es evidente y así lo destacan los autos, despidió a 4,200 empleados, de un universo de aproximadamente 17,000. Es incuestionablemente dramática la situación de esos empleados despedidos, pero no se puede olvidar, frente al cuadro antes retratado, que la recurrente aún mantiene un número importante de empleados en sus filas. Pero se destaca que el significativo número de empleos conservados depende aún de la demanda y de la fuerza competitiva de los productos de la recurrente en los mercados interno y externo. Consecuentemente, mientras no cambie la situación mundial, el despido parece inevitable en la medida en que tiene por objeto, entre otros, no sólo asegurar la capacidad productiva de la recurrente, frente a una economía en recesión, sino también mantener el empleo de miles de empleados más, dentro del contexto de las serias dificultades que enfrenta.

...

En pleno régimen democrático y de derecho, la observancia fiel al reglamento constitucional es ley y garantía de todos. Independientemente de las crisis, por más graves que sean, es fundamental que todos, sin excepción, se sometan a la normatividad vigente, so pena de debilitar los derechos y garantías individuales y colectivos que el orden jurídico constitucional procura proteger. El principio de legalidad, que impone a todos sin excepción, obligaciones, permisos y prohibiciones, no puede ni debe convertirse en una mera formalidad del sistema jurídico. Es fundamental que se conduzca con absoluta disciplina, en cualquier situación, por más grave y extrema que sea, para preservar las reglas normativas que le dan eficacia y orientan el comportamiento de toda la sociedad. Es imperativo, pues, que se observen las normas positivas en vigor en el país, requisito fundamental para la práctica y garantía de los actos jurídicos, que deben estar en absoluta sintonía con el principio de legalidad. En consecuencia, toca al juez de trabajo, en el contexto de la competencia que le corresponde, exigir primordialmente el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales, atendiendo a esa realidad jurídico-constitucional. Así, con el debido respeto, es ajeno a su destino constitucional, porque viola derechos que están igualmente protegidos por la ley, imponer otras obligaciones a quienes practican actos y realizan negocios en una sociedad legítimamente organizada, en contra de esa misma normatividad vigente, so pena de crear inse-

guridad e inestabilidad jurídica. No se sustenta, en ese contexto, el argumento de que la recurrente haya agraviado la personalidad humana, en especial la de sus trabajadores despedidos, porque los despidos, se insiste, se hayan apoyado en las comprobadas dificultades financieras capaces de comprometer el ejercicio regular de su actividad económica que recibe, de la misma manera, protección en el orden constitucional y legal del país.

...

De ahí la precariedad jurídica, con todo respeto de la decisión impugnada, cuando se utiliza ese fundamento para evadir los efectos de las rescisiones contractuales.

...

Por lo mismo no se puede dejar de reconocer que la recurrente no hizo nada más que ejercer su derecho de denunciar legítimamente contratos de trabajo, en observancia estricta de las leyes vigentes, con el pago de todas las sumas debidas.

Como fácilmente se advierte por la lectura de los párrafos transcritos, el presidente del Tribunal Superior del Trabajo ha optado por una línea de raciocinio de orden estrictamente positivista, además con algunos trazos de neoliberalismo. En efecto: se prestigia la literalidad de las normas en perjuicio de los principios mismos que las informan y simultáneamente se manifiesta —lo que en cierta medida es contradictorio con las premisas fundamentales de su raciocinio— una evidente preocupación de naturaleza macroeconómica.

V. LA DECISIÓN COLEGIADA EN EL TST

Sin embargo, cuando se presentó la causa a la composición colegiada del Tribunal, la decisión fue distinta. La sesión de juzgamiento ocurrió el 10 de agosto de 2009, y tuvo la participación de nueve ministros del Tribunal. Lo novedoso de la materia ha generado evidentes dificultades en el examen de la situación, cosa que se refleja en el resultado de la votación: cinco votos contra cuatro, siendo que la línea victoriosa mantuvo, en parte, la decisión del Tribunal Regional del Trabajo de Campinas, o sea, decidió en sentido contrario al posicionamiento del Presidente del Tribunal Superior del Trabajo, que quedó vencido en la votación. Así, la indemnización agravada de-

terminada por el Tribunal de Campinas fue confirmada por los cinco ministros del Tribunal Superior del Trabajo que formaran la corriente vencedora, los cuales entendieron que no podía la empleadora realizar un despido de esa naturaleza sin, antes, intentar alguna forma de negociación colectiva con el sindicato obrero.⁴

Pero, por otro lado —y en ello hay una evidente contradicción en el contenido de la decisión—, los ministros, por mayoría de votos, entendieron que el despido colectivo *no* fue abusivo. Solamente dos de los ministros votaron en el sentido del carácter abusivo de la rescisión colectiva, uno de ellos el relator de la causa, ministro Mauricio Godinho Delgado, que quizás sea hoy el principal nombre de la doctrina laboral brasileña. ¿Si no fuera abusivo el acto patronal, dónde entonces residiría el fundamento de la indemnización agravada?

La contradicción antes apuntada impulsó a las partes a la interposición del recurso de aclaración, que fue desestimado por decisión publicada el 27 de noviembre de 2009.

VI. CONCLUSIÓN

A nuestro juicio, fue correcta la decisión del Tribunal Regional del Trabajo de Campinas. La ausencia de preceptos legales específicos no impide que se recurra a la analogía y a los principios generales de derecho. Es todo lo contrario: la propia legislación explícitamente no sólo autoriza, sino que incluso recomienda, que sea así. Es lo que dice, con todas sus letras, el artículo 8o. de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) brasileña, como se ve en seguida:

Artículo 8o. Las autoridades administrativas y la justicia del trabajo, *a falta de disposiciones legales o contractuales*, decidirán, conforme el caso, por la jurisprudencia, *por analogía, por equidad y otros principios y normas generales de derecho*, principalmente del derecho del trabajo, y aún, de acuerdo con los usos y costumbres, *el derecho comparado*, pero siempre de manera que ningún interés de clase o particular prevalezca sobre el interés público.

⁴ El contenido integral de la decisión puede consultarse en el sitio: <http://www.tst.jus.br>.

O sea: el juez del trabajo brasileño está autorizado a utilizar, incluso, el derecho comparado con el objetivo de sanar lagunas en la legislación nacional. Fue eso —ni más ni menos— lo que hizo el Tribunal de Campinas, y fue eso lo que, de cierto modo, reconoció el Tribunal Superior del Trabajo cuando examinó, en su composición colegiada, el mérito de la cuestión. 