



► Nota informativa IRDS

Abril de 2025

Sistemas de negociación colectiva

Registro de instrumentos colectivos de trabajo: la experiencia brasileña con la plataforma MEDIADOR

Maria Carolina Martins da Costa¹

Rafaele Rodrigues Mascarenhas Menezes²

Puntos principales

- La negociación colectiva es un derecho fundamental. Está arraigado en la Constitución de la OIT y reafirmado como tal en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. En este contexto, las medidas adoptadas para dar a conocer y garantizar el acceso de las partes interesadas a los instrumentos de negociación colectiva son pasos importantes para asegurar el cumplimiento de sus disposiciones, de conformidad con la Recomendación de la OIT sobre los convenios colectivos, 1951 (núm. 91).
- El registro de instrumentos de negociación colectiva permite a las autoridades públicas competentes seguir la evolución de la negociación colectiva, facilitando el análisis y la difusión de información sobre los convenios colectivos.
- La información sobre el registro puede ayudar a empleadores y sindicatos en sus negociaciones y es un elemento importante de las políticas salariales coordinadas.
- El Sistema de Negociación Colectiva - «Mediador» - para la elaboración, registro y consulta pública de instrumentos colectivos de trabajo, implementado por el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil en 2007, ofrece servicios gratuitos en línea a los mandantes y otras partes interesadas para el registro y consulta pública de los acuerdos colectivos, convenios colectivos de trabajo y condiciones modificativas o adicionales celebrados en todos los estados del país, difundiendo el conocimiento sobre la negociación colectiva en el país.

¹ Maria Carolina Martins da Costa es especialista en relaciones laborales y diálogo social en la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

² Rafaele Rodrigues Mascarenhas Menezes es Coordinador General de Relaciones Laborales de la Secretaría de Relaciones Laborales (SRT) del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil.

Este documento es el resultado de la colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil y la Iniciativa Regional para el Fortalecimiento del Diálogo Social y las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina y el Caribe (IRDS) de la OIT.

Contexto

La negociación colectiva es un derecho fundamental. Está arraigado en la Constitución de la OIT y reafirmado como tal en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Es un medio fundamental por el que los empleadores, sus organizaciones y los sindicatos pueden establecer salarios y condiciones de trabajo justos. Este principio se consagró en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).³ Varios debates y decisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo hacen referencia a la importancia de la negociación colectiva y al papel único que desempeña la OIT en su promoción.

En este contexto, la OIT ha adoptado una estrategia integrada para la promoción y aplicación del derecho a la negociación colectiva como medio voluntario para determinar las condiciones de empleo y como mecanismo importante para promover sociedades más inclusivas, sostenibles y justas.⁴ La estrategia propuesta sugiere acciones prioritarias, así como la gama de servicios y actividades que la Oficina podría llevar a cabo, incluido el desarrollo de conocimientos.

En América Latina y el Caribe, todos los países han ratificado el Convenio núm. 98. Por ello, en respuesta a los desafíos que enfrenta la región y a solicitud de sus mandantes, se creó la Iniciativa Regional para el Fortalecimiento del Diálogo Social y de las Relaciones Colectivas de Trabajo (IRDS).⁵ Entre otras cosas, la Iniciativa pretende aumentar la asistencia técnica basada en pruebas sobre el diálogo social mediante la realización de estudios y sistematizaciones regionales y nacionales sobre las prácticas de las relaciones laborales, con especial atención a las cuestiones relacionadas con la libertad sindical y la negociación colectiva.

En este contexto, las medidas adoptadas para dar publicidad a los instrumentos de negociación colectiva y

garantizar el acceso a los mismos por las partes interesadas son pasos importantes para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones. La Recomendación de la OIT de 1951 sobre los convenios colectivos (núm. 91) recomienda que los convenios colectivos se registren o se depositen.⁶

El registro de instrumentos colectivos de trabajo permite a las autoridades competentes seguir la evolución de la negociación colectiva y puede facilitar el análisis y la difusión de información sobre los convenios colectivos. Esta información puede servir de apoyo a empleadores y sindicatos en sus negociaciones y es una característica importante de las políticas salariales coordinadas. Una información fiable sobre la negociación colectiva también puede ayudar a las autoridades a fomentar las relaciones laborales cooperativas mediante la identificación y difusión de buenas prácticas.⁷

Los datos administrativos que pueden generarse y consultarse como resultado del registro de instrumentos colectivos también pueden ayudar a las autoridades a determinar el grado en que determinados sectores están regulados por la negociación colectiva, con el fin de dirigir sus recursos hacia sectores más vulnerables en los que no existe negociación colectiva. El registro de instrumentos colectivos es también un medio para que las autoridades estén mejor preparadas para hacer frente a los conflictos derivados de la interpretación o no aplicación de un instrumento colectivo.⁸

En este contexto, este documento pretende explicar las funcionalidades y recursos del Sistema de Negociación Colectiva - "Mediador" - implementado por el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil en 2007⁹, que ofrece servicios gratuitos en línea, coordinados por la Secretaría de Relaciones Laborales del Ministerio, para el registro y consulta pública de convenios colectivos, acuerdos colectivos y cláusulas modificativas o adicionales, así como

³ [Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho a la negociación colectiva](#), párrafo 3. 3.

⁴ [Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho a la negociación colectiva](#), párrs. 44 - 48.

⁵ Para más información sobre el IRDS, visite: [Iniciativa Regional para el Fortalecimiento del Diálogo Social y de las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina y el Caribe | Organización Internacional del Trabajo](#)

⁶ Párrafo 8 de la Recomendación de la OIT sobre los convenios colectivos (núm. 91) de 1951.

⁷ Negociación colectiva: una guía de políticas / Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOBERNANZA), Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (CALIDAD DEL TRABAJO) - Ginebra: OIT, 2015, p. 71.

⁸ Negociación colectiva: una guía de políticas / Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOBERNANZA), Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (CALIDAD DEL TRABAJO) - Ginebra: OIT, 2015, p. 71.

⁹ Para más información: [Ministério del Trabajo y Empleo - Mediador](#)

la mediación en la negociación colectiva, en todos los estados del país.

Introducción al sistema Mediador

Marco normativo nacional de la negociación colectiva en Brasil

La negociación colectiva en Brasil está regulada a nivel constitucional y por disposiciones legales. El artículo 7 de la Constitución de la República Federativa de Brasil establece que entre los derechos de los trabajadores urbanos y rurales figura el reconocimiento de los convenios colectivos.

A nivel constitucional, el derecho de sindicación y el derecho de huelga están reconocidos en los artículos 8 y 9 de la Constitución. En cuanto al derecho de sindicación, se establece que la intervención del Estado se limita al registro de las organizaciones sindicales, la prohibición de pluralidad de organizaciones sindicales en una misma base territorial en representación de una categoría profesional o económica, la libertad de afiliación y la obligación de las organizaciones sindicales de participar en la negociación colectiva. Además, en cuanto al derecho de huelga, se establece que los servicios esenciales deben estar definidos por ley.

La organización sindical de los empleadores se basa en el interés económico de quienes realizan actividades idénticas, similares o conexas. La organización de los trabajadores, igualmente, se basa en la situación de empleo en la misma actividad económica, o en actividades similares o conexas. También existe la posibilidad de que los trabajadores se organicen según distintas profesiones o funciones en virtud de un estatuto profesional especial, conocido como categoría profesional diferenciada.

Brasil ha ratificado los siguientes Convenios de la OIT sobre negociación colectiva: el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154),

incorporados a la legislación brasileña de conformidad con los artículos 49, I, y 89, VIII, de la Constitución. Las organizaciones sindicales están reguladas en el Título V de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y los convenios colectivos en el Título VI del mismo cuerpo legislativo.

El Ministerio de Trabajo y Empleo desempeña un papel importante en la negociación colectiva, ya que es el órgano responsable de conceder el Registro Sindical a las organizaciones sindicales, que deben tener un registro activo y una junta directiva actualizada en el sistema del Registro Nacional de Entidades Sindicales (CNES).¹⁰ Además, en relación con la libertad sindical y la negociación colectiva, el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de sus secretarías específicas, también tiene un papel en¹¹ i) registrar y mantener archivos públicos de instrumentos colectivos¹²; ii) llevar a cabo la mediación en caso de conflictos relacionados con la negociación colectiva¹³; e iii) inspeccionar y recibir quejas y, en su caso, sancionar el incumplimiento de los acuerdos colectivos y los convenios colectivos de trabajo.¹⁴

De acuerdo con el artículo 614 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), las partes de un instrumento colectivo deben depositar los acuerdos y convenios colectivos firmados en la unidad correspondiente del Ministerio de Trabajo y Empleo para su registro y publicidad, dependiendo del ámbito territorial del convenio colectivo. El instrumento entrará en vigor 3 días después de su depósito. Además, el instrumento colectivo debe ser objeto de publicidad en la sede central o en los establecimientos incluidos en el ámbito de aplicación.

El servicio de mediación para conflictos colectivos de trabajo es ofrecido por la Secretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Empleo, en los términos de la Ley núm. 10.192, de 14 de febrero de 2001, y de los artículos 304 a 308 de la Ordenanza/MTP núm. 671, de 8 de noviembre de 2021. Para los conflictos nacionales o interestatales, por medio de la Coordinación General de Relaciones del Trabajo - CGRT, y por las Superintendencias

¹⁰ [Ordenanza MTE núm. 3.472](#), de 4 de octubre de 2023.

¹¹ Para más detalles sobre las funciones del Ministerio de Trabajo y Empleo, véase el artículo 1 anexo I del Código Laboral y [Decreto núm. 11.779 de 13 de noviembre de 2023](#).

¹² Artículos 614 y 615, párrafo primero, de la CLT.

¹³ Artículo 616 de la CLT. Véase también el Decreto núm. 10.854 de 10 de noviembre de 2021 y la Ordenanza MTP núm. 671/2021.

¹⁴ Artículo 1 del Anexo I del Decreto núm. 11.779 de 13 de noviembre de 2023. Véase también: [Competencias y bases jurídicas - Ministerio de Trabajo y Empleo](#).

Regionales del Trabajo de los Estados y del Distrito Federal - SRTbs para los conflictos municipales y estatales.

Estructura reguladora del sistema

El Sistema de Negociación Colectiva - Mediador fue implantado por la Ordenanza núm. 282, de 06/08/2007, del Ministerio de Trabajo y Empleo, en conformidad con los artículos 614 y 615 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo - CLT.¹⁵ Además, la Instrucción Normativa núm. 6, de la misma fecha, que regula los procedimientos de depósito, registro y archivo de los acuerdos de negociación colectiva y sus respectivas cláusulas complementarias en los órganos del Ministerio de Trabajo y Empleo - MTE, también detalla las responsabilidades de las partes involucradas y los requisitos para la utilización del sistema.¹⁶ La publicación de la Instrucción Normativa SRT N° 16 del 15/10/2013, sustituida por la Ordenanza MTP núm. 671 del 08/11/2021¹⁷, regula ahora el módulo de solicitud de mediación.

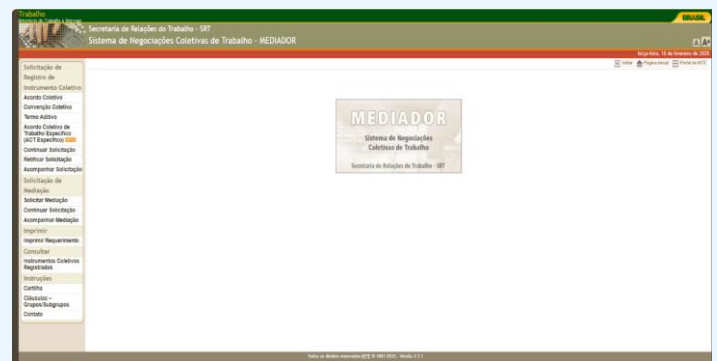
Visión general del sistema Mediador

El Sistema Mediador es una plataforma electrónica de registro y consulta de instrumentos colectivos de trabajo, tales como acuerdos colectivos, convenios colectivos y cláusulas adicionales o modificativas.¹⁸ En la misma plataforma, las partes interesadas pueden redactar, registrar y consultar instrumentos colectivos, así como acceder a servicios de mediación para conflictos laborales colectivos relacionados con la negociación colectiva.

Antes del Sistema Mediador, el registro se hacía en libros y los instrumentos se archivaban físicamente en las Superintendencias Regionales del Trabajo (SRT). La primera versión del Sistema Mediador comenzó automatizando el Sistema de Registro de Acuerdos y Convenios, y su uso fue opcional a partir de febrero de 2007. A partir de enero de 2009, Mediador pasó a ser obligatorio y dejó de existir el registro físico de los instrumentos colectivos.¹⁹ En 2013, con la mejora del sistema, se creó el módulo de mediación colectiva²⁰, a través del cual los sindicatos y las

organizaciones empresariales tienen a su disposición una herramienta en línea que les permite solicitar al Ministerio de Trabajo y Empleo la mediación en conflictos relacionados con la negociación colectiva en cualquier estado del país.

El sistema Mediador se divide en cuatro secciones principales: (i) solicitud de registro de un instrumento colectivo; (ii) consulta de un instrumento colectivo; (iii) solicitud de mediación en caso de conflicto o impasse en los procesos de negociación colectiva, o por incumplimiento de un instrumento colectivo o de la legislación; y (iv) instrucciones de uso del sistema, que contienen un glosario de los temas cubiertos por las cláusulas del convenio y una guía de usuario.



Fuente: Página web del Sistema Mediador

Elaboración y registro de instrumentos colectivos

Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos y cláusulas adicionales o modificativas

La organización solicitante puede optar por solicitar la redacción y el registro de un convenio colectivo, un acuerdo colectivo o una cláusula modificativa o adicional a un

¹⁵ Artículo 1 de [la Ordenanza núm. 282 de 06/08/2007 del Ministerio de Trabajo](#).

¹⁶ [Instrucción Normativa núm. 6 de 06/08/2007](#).

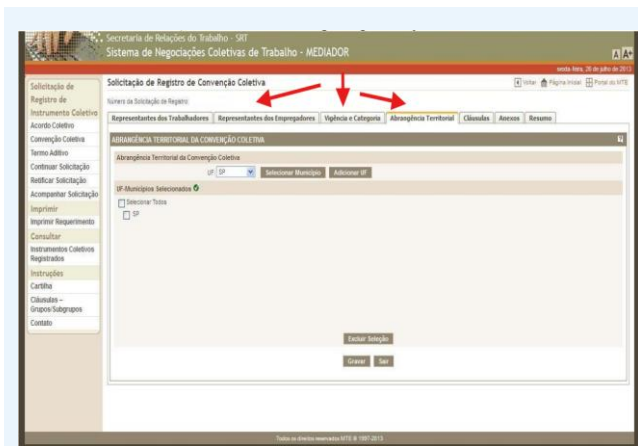
¹⁷ Ver aquí a [Portaria/MTP nº 671](#), de 8 de novembro de 2021 e suas respectivas alterações.

¹⁸ [Ministerio de Trabajo y Empleo - Mediador](#)

¹⁹ Instrucción Normativa núm. 9 SRT, de 5 de agosto de 2008.

²⁰ Instrucción Normativa SRT núm. 16 de 15/10/2013.

instrumento redactado previamente por el sistema Mediador.



Fonte: Página web do Sistema Mediador

La organización que solicita el registro debe identificarse, incluyendo su número de Registro Nacional de Personas Jurídicas (CNPJ), que se asigna a todos los sindicatos y empleadores, así como a los empleadores. Para ser informada en el Sistema Mediador, la entidad sindical debe estar activa en el Registro Nacional de Entidades Sindicales (CNES) y tener mandato directivo vigente. A partir del CNPJ, el Sistema Mediador busca automáticamente en el CNES información sobre los miembros de la junta directiva y la base territorial de las organizaciones sindicales. En el caso de solicitud hecha por el empleador, el sistema busca la información en la base de datos de la Hacienda Federal y verifica que la situación registral y fiscal esté en regla.

Identificación de las partes de un instrumento colectivo (representantes de los trabajadores y de los empleadores)

La entidad solicitante de la inscripción deberá facilitar los datos registrales de la entidad representativa de los trabajadores y de la entidad representativa de los empleadores, así como de sus representantes legales, cuando se trate de convenios colectivos. En el caso de los acuerdos colectivos, deberán facilitar los datos del empleador o empleadores vinculados por el convenio.

Aunque no es obligatorio, el instrumento colectivo debe ir acompañado del acta de la reunión que aprobó la negociación correspondiente. De lo contrario, la unidad del Ministerio de Trabajo y Empleo no podrá registrar el instrumento.

Duración, categorías y cobertura territorial

La organización que solicita el registro debe indicar la fecha de inicio y fin del instrumento colectivo, que según el apartado 3 del artículo 614 de la CLT no puede superar los dos años.

También deberá informarse de la fecha base de la categoría o categorías a las que pertenezcan los trabajadores cubiertos por el instrumento en cuestión, que deberán estar dentro del ámbito de representación de las organizaciones que participen en las negociaciones.

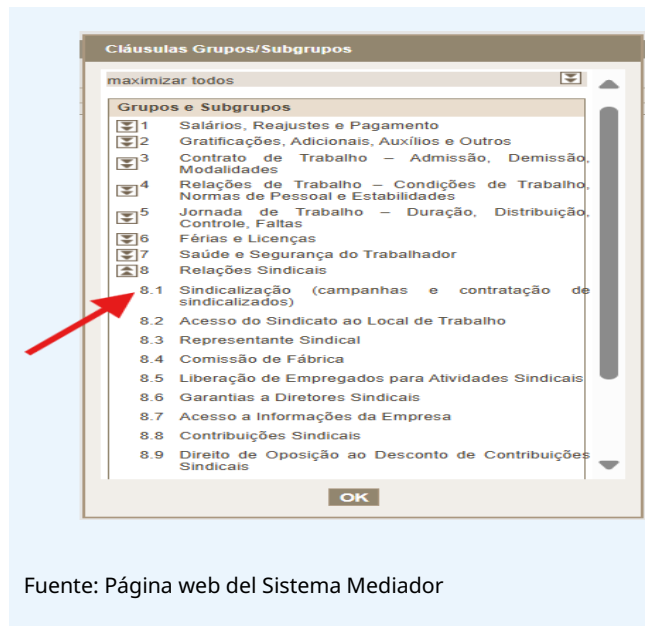
Otro dato obligatorio para el registro es el ámbito territorial del instrumento colectivo. En el caso de Brasil, este ámbito puede ser uno o varios municipios, uno o varios estados de la federación, comunes a la base de las organizaciones de trabajadores y a la base de las organizaciones de empleadores.

Clasificación temática de las cláusulas

El sistema Mediador permite a las partes incluir cláusulas en el instrumento colectivo de acuerdo con una lista preestablecida de materias divididas en grupos y subgrupos que pueden ser objeto de negociación colectiva. Para facilitar la introducción de información, también es posible buscar subgrupos por palabra clave.

Los grupos temáticos incluyen: (i) salarios, ajustes y pagos; (ii) primas, complementos, ayudas y otros; (iii) contrato de trabajo - admisión, despido, modalidades; (iv) relaciones laborales - condiciones de trabajo, normas de personal y estabilidad; (v) jornada laboral - duración, distribución, control de la jornada laboral, ausencias; (vi) vacaciones y licencias; (vii) salud y seguridad de los trabajadores; (viii) relaciones sindicales; y (ix) disposiciones generales. Dentro de cada grupo, el solicitante puede elegir entre subgrupos de clasificación más detallada.

En el caso de otros grupos temáticos, como el de los salarios, los subgrupos pueden referirse, por ejemplo, al piso salarial, los reajustes y la igualdad salarial, entre otros. Por otra parte, en lo que respecta al grupo sobre contratos laborales, los subgrupos pueden abarcar las normas de admisión, contratación y despido. Al insertar una cláusula ésta puede tener una validez inferior a la duración del instrumento colectivo. Por este motivo, también debe indicarse la validez de las cláusulas.



Fuente: Página web del Sistema Mediador

Una vez elegidos el grupo y el subgrupo de la cláusula, el sistema ofrece un campo para redactar la cláusula en su totalidad, lo que ayuda a las partes implicadas a redactar ellas mismas el instrumento colectivo y, como se verá más adelante, facilita la consulta de instrumentos mediante palabras clave. Además, las cláusulas pueden importarse para facilitar la redacción de un nuevo instrumento o de cláusulas modificativas.

El sistema también admite la inclusión de anexos, que pueden escribirse en formato de texto o tabla y copiarse de un archivo informático. Los anexos pueden variar, como los documentos de reuniones o los compartidos entre las partes durante las negociaciones.

Al final, el solicitante puede examinar un resumen de la solicitud de registro y proceder con la solicitud de registro del instrumento colectivo, que debe ser firmada por todas las partes del acuerdo o acuerdos y presentada en la Superintendencia Regional de Trabajo y Empleo o en la Secretaría de Relaciones Laborales, en el caso de un instrumento interestatal o nacional. Esta solicitud es el único documento que debe ser presentado al Ministerio de Trabajo y Empleo, pues la copia del convenio colectivo registrado ya se encuentra en el sistema y no es necesario presentarla.

El solicitante recibe un número de solicitud para hacer un seguimiento o rectificar su solicitud, lo que también se hace en línea a través del mismo sistema.

Consulta de instrumentos colectivos

Consultas básicas y avanzadas sobre convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y cláusulas adicionales o modificativas

El Mediador dispone de un abanico de posibilidades en cuanto a los parámetros del módulo de consulta del instrumento colectivo.

El usuario del sistema puede realizar la consulta utilizando como parámetro las partes que intervienen o suscriben el instrumento colectivo, indicando un número de registro fiscal o el nombre de la parte. También puede introducir la descripción de la categoría deseada. La consulta se realizará por palabra en la categoría del convenio colectivo, como por ejemplo "comercio al por menor".

La consulta también puede hacerse por tipo de instrumento colectivo. El usuario puede seleccionar el tipo de instrumento que desea ver en el resultado y el sistema le mostrará las siguientes opciones y le permitirá seleccionar sólo una de ellas: Todos los Tipos, Convenio Colectivo, Acuerdo Colectivo, Modificación de Convenio Colectivo y Modificación de Acuerdo Colectivo.

El usuario puede buscar instrumentos colectivos por la región cubierta por el instrumento colectivo, municipal, interurbana, estatal, interestatal y nacional. El usuario también puede buscar información según el estado de la federación en el que se realizó el registro o al que se refiere el instrumento.

En cuanto al periodo, el usuario puede introducir el periodo, compuesto por la fecha de inicio y la fecha de finalización, que corresponde a la fecha de registro del instrumento colectivo, o bien puede introducir el periodo, compuesto por la fecha de inicio y la fecha de finalización, en el que el instrumento colectivo está en vigor. El sistema devuelve todos los convenios colectivos en vigor durante el periodo introducido.

En relación con el tema, el usuario puede buscar cláusulas utilizando los grupos y subgrupos temáticos o incluso por palabra clave contenida en la descripción de una cláusula.

Fuente: Página web del Sistema Mediador

Consulta a instrumentos colectivos registrados por una organización sindical de nivel superior

El Mediador también dispone de una consulta por afiliación a una organización de nivel superior, cuya finalidad es permitir a las partes interesadas consultar los instrumentos colectivos celebrados por organizaciones de nivel superior, así como los celebrados por sus organizaciones afiliadas. La consulta sólo devuelve los instrumentos colectivos en vigor, es decir, la fecha de finalización debe ser mayor o igual que la fecha de la consulta.

La consulta puede realizarse por tipo de organización, ya sea confederación, federación o central sindical. En el caso de una consulta por confederación o federación, los parámetros pueden incluir una búsqueda por número de registro fiscal (CNPJ), el estado del país en el que está registrada la organización representativa y el tipo de representación, ya sean trabajadores o empleadores. El sistema mostrará una lista de las organizaciones que cumplen los criterios indicados y debe mostrar las siguientes opciones y permitir la selección de al menos una de ellas y cualquier combinación entre ellas: Convenio Colectivo, Acuerdo Colectivo, Modificación del Acuerdo y Modificación del Convenio.

Fuente: Página web del Sistema Mediador

Otros recursos del sistema Mediador

Solicitud de mediación para negociaciones laborales colectivas, formalización de un instrumento colectivo o por incumplimiento de la legislación o de un instrumento colectivo

El Mediador también ofrece servicios de mediación colectiva en caso de i) negociaciones para formalizar un instrumento colectivo; ii) incumplimiento de un instrumento colectivo; e iii) incumplimiento de la legislación laboral.

En el caso de solicitudes de mediación para formalizar un convenio colectivo, acuerdo colectivo o cláusulas modificativas o adicionales en un proceso de negociación colectiva, de la misma forma que para el registro de instrumentos colectivos, el solicitante deberá identificar las entidades sindicales y patronales involucradas. En el caso de que la mediación se refiera a un acuerdo colectivo o a la respectiva cláusula aditiva, deberán incluirse los datos del empleador.

Asimismo, deberán aportarse los datos relativos a la vigencia del instrumento colectivo, ámbito territorial y fecha base de la categoría o categorías implicadas y dentro del ámbito de representación de las organizaciones participantes en el convenio colectivo.

Fuente: Página web del Sistema Mediador

El solicitante también deberá incluir en el sistema las cláusulas pertinentes al instrumento colectivo que se pretende formalizar a través de la mediación, teniendo en cuenta los grupos y subgrupos temáticos disponibles. En

este caso, si existe un instrumento previo registrado por el Mediador, el sistema permite importar las cláusulas para facilitar la inclusión de los datos necesarios.

Fuente: Página web do Sistema Mediador

Al final, el solicitante puede incluir anexos para instruir la solicitud de mediación y puede revisar la información incluida antes de registrar la solicitud. La solicitud de mediación colectiva, que debe ser firmada por el o los firmantes indicados, se presenta en la Superintendencia Regional de Trabajo y Empleo o en la Secretaría de Relaciones Laborales, en el caso de mediación interestatal o nacional.

El solicitante puede presentar un pedido de mediación en el caso de formalización de un instrumento colectivo sin borrador, es decir, que no tenga cláusulas preestablecidas o ya negociadas. En este caso, el tema de la mediación debe ser informado en una pestaña llamada "negociación", incluyendo la descripción de la reivindicación relacionada con este tema, la estimación de los trabajadores cubiertos por la categoría y cubiertos por la negociación en cuestión, así como indicando el lugar (estado brasileño) donde la mediación debe tener lugar.

Procedimiento de mediación por incumplimiento del convenio colectivo o de la legislación laboral

EL mismo procedimiento debe seguirse si se solicita la mediación en el contexto de una reclamación presentada alegando el incumplimiento de cláusulas de un instrumento colectivo o de la propia legislación laboral. En caso de incumplimiento de cláusulas de un instrumento colectivo, la solicitud debe incluir también la indicación de la cláusula supuestamente violada.

Cuando la mediación se solicita en el contexto de una reclamación presentada alegando incumplimiento de la

legislación laboral, se deben proporcionar otras informaciones, además de la estimación de los trabajadores comprendidos en la categoría y cubiertos por la negociación en cuestión, indicando también la localidad (estado brasileño) donde se llevará a cabo la mediación. En este caso, la solicitud debe incluir una indicación de la legislación laboral supuestamente violada, una descripción de los motivos que justifican la denuncia e información sobre el lugar donde se produjo la supuesta infracción. En todos los casos, cualquiera de las partes del instrumento colectivo puede supervisar el progreso de la solicitud.

Dados estadísticos relevantes

Informações estatísticas fornecidas pelo sistema Mediador

El sistema Mediador, a través de su módulo de consulta, es capaz de proporcionar una serie de estadísticas sobre condiciones de trabajo, empleo y otros datos relacionados, ya sean generales o específicos por sector económico o categoría de trabajador. La información es pública, y cualquier ciudadano puede consultar las condiciones laborales colectivas registradas, siempre que disponga de la información necesaria, como el nombre de la empresa o sindicato u otro parámetro requerido por el sistema. La información puede exportarse en formato Excel.

Fuente: Página web del Sistema Mediador

En 2024, por ejemplo, se registraron 43.149 instrumentos colectivos de trabajo en Brasil, incluidos 6.599 convenios colectivos de trabajo, 33.073 acuerdos colectivos y 3.477 cláusulas aditivas.

El sistema también permite buscar información estadística sobre las cláusulas de los instrumentos colectivos que

tratan temas específicos. Entre 2020 y 2024, se identificaron 703 cláusulas en instrumentos colectivos dentro del grupo temático "Salud y seguridad de los trabajadores" relacionadas con las medidas Covid-19. La información proporcionada también puede utilizarse para identificar ciertas tendencias. Por ejemplo, en el primer semestre de 2024, se encontraron 1.148 convenios colectivos con cláusulas relativas a la igualdad salarial. De ellas, 63 cláusulas mencionan la Ley núm. 14.611/2023 de Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres²¹, 57 de las cuales están en Acuerdos Colectivos y seis en Convenios Colectivos.²²

Consulta de los datos estadísticos del sistema por parte de las instituciones laborales

Os 55. Los datos estadísticos que proporciona el sistema Mediador son ampliamente utilizados por instituciones vinculadas al mundo laboral. Por ejemplo, el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos

(DIEESE) elabora estudios sobre las cláusulas más frecuentes en los instrumentos colectivos de los sindicatos afiliados²³ e indicadores relacionados sobre determinados temas ²⁴ a partir de la información extraída del sistema.

Además, otras instituciones utilizan el sistema Mediador, como el Ministerio Público de Trabajo (MPT). El MPT puede acceder a la información sobre los acuerdos y convenios colectivos registrados en el sistema para comprobar si cumplen la legislación laboral y protegen adecuadamente los derechos de los trabajadores. Si se detectan irregularidades, el MPT puede interponer demandas judiciales para garantizar unas condiciones de trabajo acordes con la ley.

En el caso del Poder Judicial Laboral, magistrados, fiscales y partes pueden acceder de forma más rápida y segura a la información sobre las condiciones laborales colectivas y las cláusulas pertinentes de los instrumentos que pueden analizarse en caso de litigios relacionados.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

T: +41 22 799 7239
E: @ilo.org

DOI: <https://doi.org/10.54394/ZSPQ1780>

²¹ [Ley 14.611 de 3 de julio de 2023](#).

²² Datos recogidos en una búsqueda libre en el módulo Consulta del sistema Mediador.

²³ Por ejemplo, [Estudio y análisis de las cláusulas de los convenios colectivos de los sindicatos afiliados a la Confederación Nacional de Trabajadores de los Establecimientos de Enseñanza](#) - CONTEE, publicado en 2023.

²⁴ Por ejemplo, [Estudio que contiene un análisis de la negociación colectiva registrada en el Sistema Mediador con vistas a la mejora de la regulación laboral: Análisis de las cláusulas de contribución sindical](#), DIEESE; MTE. São Paulo, 2023. [Promoción de la igualdad de género: retos y perspectivas en la negociación colectiva y en el acceso y progresión en la carrera profesional](#), DIEESE; MTE. São Paulo, 2024.