



FACTORES QUE INCIDEN EN LOS COSTOS DE LA MANO DE OBRA EN EL SECTOR PRIVADO DE BRASIL

Oswaldo Andrés Pino Posada¹

Trabajo presentado como requisito parcial para optar por el título de Magíster en Administración (MBA)

Asesor temático:

Ricardo Uribe Marín, Jefe Departamento Organización y Gerencia, Universidad EAFIT

Asesora metodológica:

Beatriz Amparo Uribe De Correa, Docente Departamento Organización y Gerencia y Mercadeo,
Universidad EAFIT

Maestría en Administración (MBA)

Escuela de Administración, Universidad EAFIT
Medellín, 2014

¹ opinopo@eafit.edu.co, oswaldo.pino@mvm.com.co

FACTORES QUE INCIDEN EN LOS COSTOS DE LA MANO DE OBRA EN EL SECTOR PRIVADO DE BRASIL

Oswaldo Andrés Pino Posada

Resumen

Brasil, referente de los mercados emergentes por su potencial e influencia económica, se ha convertido en un país atractivo para empresas con estrategias de expansión en Latinoamérica. En este sentido, la mano de obra, en general, cobra relevancia dentro de los principales aspectos por ser analizados y evaluados por los empresarios que tengan en sus planes la penetración de este mercado. Sin embargo, este ejercicio investigativo se concentra, en forma específica, en recopilar información relevante, práctica y de fácil consulta sobre los costos asociados a la contratación de la mano de obra en el sector privado del vecino país y que sirva como insumo para la toma de decisiones de las empresas.

De tal manera, el objetivo de este estudio fue realizar una exploración documental que permitiera identificar, analizar y sintetizar los factores que inciden en los costos de la mano de obra en Brasil; de modo tal que se convierta en un documento de consulta para empresarios y académicos. Por tanto, este documento contiene aspectos de Brasil relacionados con: las características generales del país (geográficas, demográficas y económicas); las condiciones de la mano de obra y el mercado laboral; los aspectos generales de la seguridad social; las normas, leyes y decretos que regulan la mano de obra; la explicación de los tipos de contratos de trabajo, y el análisis detallado de los factores que inciden en los costos de la mano de obra, incluyendo el cálculo tanto de los costos laborales como del factor prestacional, el comparativo con Colombia y unos ejemplos prácticos de referencia.

Palabras clave: Brasil, salario, costos laborales, seguridad social, mano de obra.

Abstract

Brazil, regarding emerging markets and its potential economic influence, has become an attractive destination for companies with expansion strategies in Latin America. In this way, labor generally becomes relevant within the main aspects to be analyzed and evaluated by entrepreneurs who have plans in this market penetration. However, this research exercise focuses specifically on gathering relevant, practical and user-friendly information on the costs associated with hiring labor in the private sector of the neighboring country, information and serves as input for decision-making companies.

Thus, the aim of this study was to make a documentary exploration in order to allow the identification, the analysis and the synthesis of the factors that affect the cost of labor in Brazil, so that it becomes a reference document for employers and academics. Therefore, this document contains aspects of Brazil related to: the general characteristics of the country (geographic , demographic and economic) conditions of labor and the labor market , the general aspects of the social security laws, rules and decrees governing labor , the explanation of the types of employment contracts , and the detailed analysis of the factors that affect the cost of labor , including the calculation of both labor costs and the benefit factor, the comparison with Colombia and some practical examples of reference.

Key words: Brazil, Wages, Labor Costs, Social Security.

INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional de globalización y apertura económica, sin duda el horizonte de los negocios es más amplio y los nuevos mercados se vuelven atractivos para todos, en especial los empresarios, lo cual se traduce en mayores oportunidades para el crecimiento de las inversiones en los países.

De otro modo, la globalización crea mayores oportunidades de desarrollo de los negocios, dado que su esencia es la ampliación de los mercados; por lo mismo, implica que dichos mercados sean mucho más competitivos y que las empresas están obligadas a realizar cambios significativos en sus estrategias corporativas, si pretenden aprovechar las oportunidades (Fernández, 2001, p. 165). En ese orden de ideas, la estrategia de internacionalización se convierte en un paso necesario o un punto clave para considerar por las empresas, de modo tal que les permitan garantizar la supervivencia del negocio y asegurar la sostenibilidad en el largo plazo.

Al tiempo, la internacionalización de los mercados en Latinoamérica han implicado para los países revisar y, en algunas ocasiones, cambiar sus políticas internas, en especial las laborales. Aunque algunos países han realizado esta tarea por distintas vías y cada uno con sus propios

mecanismos, lo cierto es que no se han logrado superar las desigualdades en los distintos sectores de la población (Arango y López, 1999, p. 13).

Las implicaciones de los cambios en las políticas de los países debido a los diferentes vínculos establecidos con otros estados, originados en la estructura política, social y económica que estos poseen, imponen el conocimiento de los aspectos críticos que determinan los costos de mano de obra. Según lineamientos internacionales, las relaciones laborales han de entenderse como formas de regulación de las condiciones laborales y contractuales, tanto en el marco jurídico-legal como en la regulación de los conflictos obrero-patronales en las empresas (Arango y López, 1999).

En particular, Brasil se ha convertido en uno de los mercados emergentes más atractivos para el resto del mundo por su potencial económico. De esta manera, las empresas que pretendan establecerse en este país como estrategia de expansión de sus negocios, necesitarían conocer aspectos políticos, sociales, económicos y laborales que afectan la regulación de la mano de obra. En la actualidad, se hace difícil encontrar estudios que reúnan información relevante, práctica y centralizada que permitan comprender los costos asociados a la contratación de la mano de obra en el sector privado de Brasil. Por lo mismo, se espera recolectar información de diferentes fuentes primarias y secundarias para integrarla de una manera consistente y coherente que permita su consulta.

Para conocer los aspectos que intervienen directa o indirectamente en las condiciones laborales de Brasil se podrían generar preguntas tales como: ¿cómo está estructurada la seguridad social?, ¿la salud está financiada por los empleados o el Estado es el responsable?, ¿cómo funcionan los programas sociales?, ¿cuáles impuestos generan los contratos de trabajo?, entre otras. Por tal razón, el propósito de este ejercicio investigativo es dar respuesta a una de tales preguntas, a saber: ¿cuáles son los factores que inciden en los costos de la mano de obra del sector privado de Brasil?

Por lo tanto, el objetivo de este estudio es realizar una exploración documental que permita identificar, analizar y sintetizar los factores que inciden en los costos de la mano de obra en Brasil, de modo tal que se convierta en un documento de consulta para empresarios y académicos y, a la vez, sirva como un insumo para la evolución del libro “Costos en la toma de decisiones” escrito por Ricardo Uribe Marín, profesor de la Universidad EAFIT, labor que en la actualidad se encuentra en desarrollo por parte del autor para efectos de la segunda edición.

El camino por recorrer en la realización de este ejercicio investigativo implicará una revisión del contexto global de Brasil, después una mirada al mercado laboral y su normativa, y, por último, un análisis de los factores que intervienen e inciden en los costos de mano de obra brasilera. En términos metodológicos, el ejercicio está planteado en dos etapas: la primera, una revisión documental de fuentes primarias y secundarias, vigentes y de actualidad, mediante el empleo, como principal medio de consulta, de los motores de búsqueda y las bases de datos de

conocimiento especializadas; y la segunda, un análisis crítico de la información y unas consideraciones finales.

Para desarrollar el objeto de este estudio, el trabajo se dividió en siete capítulos. Primero, unos apuntes generales referentes a algunos aspectos geográficos, demográficos, económicos y sociales de Brasil, con lo cual se pretende dar una mirada general de la situación del país. Segundo, una contextualización de las condiciones generales de la mano de obra y el mercado laboral brasilero, para tener un contexto general de la situación laboral del país. Tercero, la explicación de los aspectos generales de la seguridad social brasilera, cobertura y financiación dentro los puntos relevantes.

Cuarto, las normas, leyes y decretos que regulan la mano de obra, con el fin de revisar el marco legal de las relaciones laborales. Quinto, abordaje de los contratos de trabajo y tratamiento de los aspectos siguientes: tipos de contrato, jornada laboral, salario mínimo, despidos sin justa causa, sindicatos y convenios colectivos de trabajo. Sexto, explicación de cada uno de los factores que inciden o podrían incidir en los costos de la mano de obra, con el fin de que sean tenidos en cuenta por cualquier interesado. Para finalizar, el séptimo capítulo presenta unas breves consideraciones del autor.

1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE BRASIL

Es el quinto país más grande del mundo en extensión después de Rusia, Canadá, China y Estados Unidos, con una superficie total de 8,515,767 de km² (IBGE, 2013). Situado en América del Sur, al este limita con el océano Atlántico, con 7,367 km de litoral (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013) y posee fronteras con todos los países suramericanos, con excepción de Chile y Ecuador.

Su clima es tropical, aunque presenta variaciones en algunas de sus regiones: en el litoral es húmedo, en el interior seco y caluroso y en el sur se caracteriza por unas estaciones muy marcadas (Oficina de Promoción de Negocio de São Paulo, 2012).

La población brasileña alcanzó en la primera década del siglo XXI un total de 190,7 millones de habitantes (Ojima, 2013), cantidad que de manera aproximada es el 50% de la población total de América del Sur y que lo ubica en el quinto puesto en el mundo, detrás de China, India, Estados Unidos e Indonesia (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013).

La tasa de crecimiento de la población de estos primeros años (2001 a 2010) alcanzó un 1.17%, lejos del 3.0% anual registrado en la década de los cincuenta. En 2010 se registró que más del 84% de la población vive en zonas urbanas. Si bien el crecimiento poblacional puede

considerarse estable durante las últimas décadas, también se observa que se ha experimentado un proceso de urbanización acelerada (Ojima, 2013); esto significa que durante este período la población brasilera ha migrado desde las zonas rurales hacia las zonas urbanas.

La población brasilera está distribuida así: 24.2% son menores de 14 años, 68.5% tienen entre 15 y 64 años y 7.3% son mayores de 65 años (Central Intelligence Agency, 2013). Aunque se evidencia un envejecimiento de la población, en la actualidad el país está conformado por un grueso grupo de habitantes jóvenes, lo cual favorece el mercado laboral porque existe mayor disponibilidad de mano de obra (IBGE, 2013).

Dada la diversidad que posee en su geografía, Brasil se divide en cinco grandes regiones o unidades federativas que se abordan a continuación:

Región norte. Conformada por los estados de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará, Amapá y Tocantins y se encuentra en la gran cuenca amazónica. Aunque es la región con mayor extensión (45% del total del territorio total), posee pocos habitantes; por ende, su densidad demográfica es baja, de solo 4.12 hab/km² (tabla 1). Esto se debe, en lo primordial, a su vegetación tan densa, que dificulta la presencia humana; su economía está basada en la extracción vegetal de productos y de minerales, además de la explotación del hierro (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Región nordeste. Agrupa los estados de Maranhão, Piauí, Ceará, Río Grande do Norte, Paraíba, Pernambucano, Alagoas, Sergipe y Bahía. Ocupa el 18% del territorio brasileiro y tiene una densidad demográfica de 34.15 hab/km² (tabla 1). Su actividad económica se fundamenta en la agroindustria (azúcar y cacao) y en el turismo (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Región sudeste. Formada por los estados de Minas Gerais, Espírito Santo, Rio de Janeiro y São Paulo. Una de las regiones con menor extensión (sólo el 10.86% de la superficie brasileira), pero con la mayor concentración de habitantes, 42% del total del país (tabla 1). Es la región de mayor importancia económica, por su gran desarrollo e industrialización, y concentra más de la mitad de la producción del país (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Región sur. Conformada por los estados de Paraná, Santa Catarina y Río Grande do Sul. Ocupa solo el 6.77% del territorio del país, es la menor en extensión y tiene una población aproximada de 27 millones de habitantes, equivalentes al 14.36% del total (tabla 1). Su principal actividad económica está concentrada en el sector agropecuario (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Región centro-oeste. Ocupa el 18.86% del territorio y habita el 7.37% de la población brasileira (tabla 1). Está conformada por los estados de Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Goiás

y el Distrito Federal. Su economía fue transformándose de la explotación de minas de oro y diamantes a la ganadería (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Tabla 1. Datos de extensión territorial y población de las regiones brasileras

Región	Extensión territorial (km ²)	Extensión territorial (%)	Población (habitantes)	Población (%)	Densidad demográfica (hab/km ²)
Norte	3,853,677	45.25%	15,864,454	8.32%	4.12
Nordeste	1,554,292	18.25%	53,081,950	27.83%	34.15
Sudeste	924,621	10.86%	80,364,410	42.13%	86.92
Sur	576,774	6.77%	27,386,891	14.36%	47.48
Centro-Oeste	1,606,403	18.86%	14,058,094	7.37%	8.75
Total País	8,515,767	100.00%	190,755,799	100.00%	22.40

Fuente: elaboración del autor con base en información tomada de IBGE (2013)

Como se evidencia, el territorio y la población de Brasil no tienen distribuciones homogéneas y equilibradas. Por ejemplo: solo el estado de São Paulo posee alrededor de 41 millones de habitantes, dato superior a la suma de toda la población de las regiones Norte y Centro-Oeste de Brasil (Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, 2013).

ECONOMÍA

Se considera que Brasil es uno de los referentes mundiales por su nivel de industrialización y por ser una de las economías emergentes con mayor desarrollo de la región (Bermúdez, 2012).

Es la séptima economía del mundo y supera a países como Italia, Rusia, Canadá, India, España, México y Corea del Sur (Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, 2013). Sin embargo, la economía brasilera sufrió una desaceleración en 2012, año en que hubo una variación del PIB del 0.9% frente al 2.7% de 2011. No obstante, el primer trimestre del 2013 el PIB registró un aumento de 1.9%, lo cual permite prever que se presentará un mayor crecimiento de la economía en el año 2013. Según analistas, esta situación se debe, en esencia, al repunte de la inversión y la producción agrícola del país (CEPAL, 2013).

Brasil hace parte del grupo de los denominados países BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica), acrónimo creado por el Banco de Inversiones Goldman Sachs en 2003 y que hace referencia al conjunto de países emergentes que “(...) tienen en común una gran población, grandes extensiones territoriales, una elevada cantidad de recursos naturales y una fuerte presencia en la economía internacional, con crecimientos importantes de sus PIB, que los hacen especialmente atractivos como destinos de inversión” (Gobierno de España, 2013).

Más aún, estos países tienen una amplia capacidad productiva (agrícola, industrial y de servicios), relativa estabilidad económica y un perfil no muy bajo en el escenario internacional (Baumann, 2009). De tal manera, acogen el 43% de la población mundial y acumulan el 25% del PIB del planeta; ver figura 1 (Gobierno de España, 2013).

Figura 1. Países BRICS



Fuente: Gobierno de España (2013)

Así como sus regiones, la economía brasilera es bastante diversa y como tal abarca diferentes sectores y subsectores que movilizan el país. A continuación se ofrece una breve explicación de cada uno de los sectores: agropecuario, industrial y de servicios.

Sector primario: agropecuario. Conformado por la agricultura y la ganadería, es poseedor del 22% de las tierras cultivables del mundo y destina alrededor de 64 millones de hectáreas a la agricultura. Es un sector estratégico para la economía brasilera debido a su alta capacidad

exportadora (el 36.9% del total exportado en 2011) y a la importancia en la generación de empleos en áreas rurales (ocupa alrededor de 19 millones de personas, lo que representa el 21% de la población ocupada), aunque solo represente alrededor de un 6% del PIB total del país (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013).

Brasil es el tercer exportador mundial de productos agrícolas, el mayor productor mundial de café, zumo de naranja y azúcar y el segundo mayor productor de soya. Otros productos importantes son: el maíz, el tabaco, las frutas tropicales, el trigo, el cacao y el arroz (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013). Además, es el segundo mayor productor mundial de carne de vacuno y el tercero de carne de pollo, así como el primer exportador mundial de estos productos, de conformidad con la misma fuente.

Sector secundario: industrial. Representa el 60% de la producción industrial de la economía sudamericana, genera casi el 30% del PIB brasilero y las inversiones directas, entre 2001 y 2010, fueron de US\$20 mil millones en promedio, por año (Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, 2013). Entre sus principales industrias se destacan: automotriz, siderúrgica, automovilística, agroalimentaria, textil, minera, energética, de construcción, de productos electrónicos, de aviones, de alta tecnología y de otros bienes de consumo (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013). La actividad industrial se concentra, en lo primordial, en las grandes ciudades, tales como São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador, Curitiba, Porto Alegre,

Belo Horizonte, Manaus, Recife, Fortaleza y Campinas (Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, 2013).

Sector terciario: de servicios. Desde la década de los setenta ha experimentado una fuerte expansión, a causa del proceso de urbanización e industrialización del país. Aunque se ha desacelerado en los últimos años, en 2011 se registró un crecimiento del 2.7% frente al 5.4% de 2010. En tal medida, el sector servicios representa el 67% del PIB brasilero, fenómeno originado por su menor exposición a la competencia internacional (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013). Esto puede explicarse por el perfil proteccionista que ha caracterizado al país a lo largo de su historia.

En resumen, Brasil es uno de los países llamados a asumir un rol protagónico en el contexto económico mundial y que posee unas “bondades nada despreciables que lo sitúan entre los cinco países más grandes del mundo, junto a China, Estados Unidos, la India y Rusia” (Bermúdez, 2012).

2. CONDICIONES DE LA MANO DE OBRA Y EL MERCADO LABORAL

La Encuesta Nacional por Muestra de Viviendas (PNAD) de 2011 presentó indicadores que demuestran importantes avances sociales en Brasil: reducción de la desigualdad, expansión del mercado de trabajo, mayores accesos a bienes y niveles mínimos históricos de desocupación, entre algunos de los aspectos destacados en este estudio realizado por el gobierno brasilero (SECOM, 2013). Algunas conclusiones importantes derivadas de este estudio se presentan a continuación.

Reducción del analfabetismo. La tasa de analfabetismo de personas con 15 años o más disminuyó del 9.7% en 2009 (14,1 millones de personas) al 8.6% en 2011 (12,9 millones de personas), la cual se concentra, en esencia, en personas mayores de 50 años, con un 63.6% (8,2 millones) del total de analfabetos de Brasil. Además, se evidencia una reducción importante en todas las regiones del país; se destaca la región Nordeste, que representaba el 52.7% de los analfabetos del país, y pasó del 18.8% en 2009 al 16.9% en 2011 (SECOM, 2013).

Incremento en la tasa de escolarización. En todas las regiones del Brasil, la tasa de escolarización de niños entre 6 y 14 años superó niveles del 98% en 2011, lo cual permite corroborar que se está cumpliendo con el principio de universalidad en el acceso a la enseñanza básica de dicho país (SECOM, 2013).

Mejoras en la cobertura de instituciones públicas de enseñanza. En 2011 fueron reportados alrededor de 53,8 millones de estudiantes en Brasil; las instituciones públicas aumentaron su participación del 23.3% al 26.8% entre 2009 y 2011 (SECOM, 2013).

La distribución por nivel de escolaridad fue: enseñanza preescolar, el 73.5%; nivel básico, 87%; enseñanza media, 87.2%; y, por último, en la educación superior predominaron las instituciones privadas, que atendieron el 73.2% de los universitarios de los 6,6 millones de estudiantes matriculados (SECOM, 2013).

Mínimo histórico de desocupación. La tasa de desocupación en Brasil pasó del 8.2% (8,2 millones de personas) al 6.7% (6, millones de personas) entre 2009 y 2011, resultado consistente en todas las grandes regiones del país. Así mismo, la población ocupada arrojó resultados de crecimiento, al de 91,4 millones a 92,5 millones en el mismo período (SECOM, 2013).

En consecuencia, la formalización de las relaciones de trabajo también aumentó, tal como se constata al tomar como referencia la cantidad de empleados con registro formal de trabajo en el sector privado, que pasó del 70.2% al 74.6% entre 2009 y 2011 (SECOM, 2013).

Disminución del trabajo infantil. El nivel de ocupación de las personas de 5 a 17 años disminuyó del 9.8% al 8.6% entre 2009 y 2011, lo que implica que 597 mil niños o adolescentes salieron del mercado laboral. Entre los niños y adolescentes ocupados en esta franja de edad, el 80.4% asistía a la escuela y el 37.9% realizaba trabajos no remunerados. La actividad agrícola es la ocupación más frecuente de la población de 5 a 13 años (SECOM, 2013).

Aumento del pago a los brasileros. Los salarios o pagos medios, como se denominan en Brasil, arrojaron una variación real del 8.3% entre 2009 y 2011, período en el que pasaron de R\$1,242² a R\$1,345. Se trata de un resultado positivo, reportado en todas las escalas salariales: el 29.2% en el primer decil de la distribución (el 10% de menor pago) y los deciles segundo, cuarto y quinto también presentaron aumentos del 27.0%, el 12.4% y el 13,6%, en su orden (SECOM, 2013).

Disminución de desigualdades. El índice de Gini arrojó una disminución, puesto que pasó de 0.524 a 0.508 entre 2009 y 2011. Se destacan aspectos tales como rendimientos del trabajo (pasó de 0.518 a 0.501) y rendimiento domiciliario (pasó de 0.509 a 0.501). Por regiones, el resultado registrado en 2011 fue el siguiente: Norte, 0.496; Sur, 0.461; Nordeste, 0.522; Centro-Oeste, 0.520, y Sudeste, 0.480 (SECOM, 2013).

² La unidad monetaria de Brasil es el real; se emplea en este documento el símbolo “R\$”.

Aumento en el acceso a los servicios básicos. El acceso a los servicios básicos presentó mejoras que significan un aumento de la calidad de vida entre 2009 y 2011 para la población brasilera. El porcentaje de los hogares conectados a la red de suministro de agua pasó del 84.3% al 84.6%, lo que equivale a 2,5 millones de hogares adicionales; las conexiones a la red colectora cloacal incrementaron del 59.1% al 62.6%, o sea 3,8 millones de domicilios adicionales; la recolección de basuras llegó al 88,8% en 2011 y el número de residencias con iluminación eléctrica mejoró, al pasar del 98.9% al 99.3%, lo que significa más de tres millones de hogares nuevos. Todo lo anterior permite afirmar que se cumple, en la práctica, el principio de universalidad de este servicio (SECOM, 2013).

Acceso a internet y a telefonía. En 2011, en el 36.5% de los hogares existía computador con acceso a internet, frente al 27.3% en 2009. También aumentó la cantidad de hogares con teléfono (móvil o fijo), del 84.1% al 89.9%. La cantidad de hogares que cuentan solamente con móvil aumentó del 41.1% al 49.7% (SECOM, 2013).

En 2011, el 98.6% de los domicilios tenía cocina, el 95.8% nevera y el 96.9% televisión. El número de domicilios con lavarropas también aumentó de forma significativa, puesto que pasó del 44.3% al 51.0%. El número de domicilios con automóvil pasó del 37.4% al 40.9%. En el caso de motocicletas, el incremento fue aún mayor, ya que pasó del 16.2% al 19.1% de los domicilios (SECOM, 2013).

MERCADO LABORAL

Los resultados anteriores sirven de apoyo para confirmar que aunque la economía brasilera en 2012 no cumplió con las expectativas de crecimiento económico, el mercado laboral no se vio afectado porque la tasa media de desempleo fue de 5.5%, la cifra más baja desde el año 2003, según datos del IBGE (2013). De igual manera, analistas económicos explican que ello se debió a que los altos costos de despido y la escasez de mano de obra obligaron a las empresas a no prescindir de sus empleados (Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, 2013).

Si se analiza el PIB distribuido por sectores, se observa como resultado un aumento del 1.8% en el comercio y los servicios y una disminución del 2.6% en la industria; los aumentos, generados en los sectores intensivos en mano de obra, impulsaron la demanda de trabajadores, fenómeno que implica un incremento en la generación de empleos en Brasil (Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, 2013).

También, el Departamento Inter-sindical de Estadísticas y Estudios Económicos (DIEESE) reveló que la tasa anual promedio de desempleo de las ocho mayores regiones metropolitanas de Brasil (São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador, Recife, Fortaleza y Brasilia), pasó del 10.4% en 2011 al 10.5% en 2012 (Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, 2013). Esto confirma, aún más, que el resultado del crecimiento económico no generó un impacto negativo sobre las cifras del empleo en Brasil.

3. ASPECTOS GENERALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL BRASILEIRA

La seguridad social es uno de los aspectos preponderantes dentro de las políticas de cualquier país, puesto que permiten asegurar un equilibrio social a la población y, en particular, a las personas más vulnerables de la comunidad. A continuación se citan algunas definiciones como punto de partida:

Es un derecho humano fundamental y un instrumento esencial para crear cohesión social, y de ese modo contribuye a garantizar la paz social y la integración social. Forma parte indispensable de la política social de los gobiernos y es una herramienta importante para evitar y aliviar la pobreza. A través de la solidaridad nacional y la distribución justa de la carga, puede contribuir a la dignidad humana, a la equidad y a la justicia social. También es importante para la integración política, la participación de los ciudadanos y el desarrollo de la democracia (OIT, 2001).

En el sentido amplio y moderno, comprende todos los programas contributivos (pensiones, enfermedad-maternidad, riesgos ocupacionales, desempleo y asignaciones familiares), así como los no contributivos (asistencia social) (Mesa Lago, 2005, p. 11).

De este modo, la seguridad social no solo busca la protección de los empleados como individuos sino de todo su entorno social, el bienestar de sus familias y de la sociedad en general (OIT, 2013). En consecuencia, fortalecer la protección social contribuye a establecer sociedades

más incluyentes y justas y todos los ciudadanos pueden mantener sus derechos económicos, sociales y culturales (Cecchini y Rodrigo, 2011, p. 17).

En este orden de ideas, los mismos autores afirman que los objetivos de la protección social son: garantizar ingresos para mantener niveles mínimos de calidad de vida y, a su vez, permitir el desarrollo de las personas, propiciar un entorno de asequibilidad y accesibilidad a servicios sociales, y, por último, asegurar la universalización del trabajo decente. Cecchini y Rodrigo (2011) plantean tres aspectos que se han de considerar para alcanzar tales objetivos:

- Protección social contributiva o seguridad social,
- Protección social no contributiva o asistencia social, y
- Regulación de los mercados laborales, es decir, normas orientadas a fomentar y proteger el trabajo decente.

De tal manera, la seguridad social brasilera está inmersa dentro de un contexto más amplio, la protección social, y contempla acciones dirigidas a cada uno de los aspectos antes mencionados: la previsión (protección social contributiva), la salud como un derecho adquirido por todos los ciudadanos y la asistencia social (protección social no contributiva) (OISS, 2012). Además, posee una regulación del mercado laboral respaldada en la Constitución Federal de 1988.

La organización del sistema brasileiro se rige por los siguientes principios: universalidad de la cobertura; uniformidad y equivalencia entre áreas urbanas y rurales; selectividad y solidaridad; irreductibilidad de las prestaciones; equidad y diversidad en los costos; democratización y descentralización en la gestión, con participación de comunidades, empresarios, trabajadores y jubilados (OISS, 2012).

Las principales fuentes de financiación de la seguridad social brasileira provienen de: contribuciones de los empleados, con base en su remuneración; las de los empleadores, considerando los pagos relacionados con la nómina de sus empleados, la facturación generada y las utilidades obtenidas por la empresa, y, por último, los aportes generados por diferentes instancias del Estado (OISS, 2012).

Las contribuciones están dirigidas al cubrimiento de aspectos tales como: enfermedad, invalidez, muerte, desempleo involuntario, vejez, pensión para el cónyuge o dependientes, prisión, protección a la maternidad y ayuda en la manutención de los dependientes, entre otros. De otro lado, la constitución establece el beneficio de jubilación por tiempo de servicio en las siguientes condiciones: después de treinta años para hombres y veinticinco para mujeres, o en un tiempo inferior, siempre y cuando se presenten condiciones de riesgo para la salud o a la integridad física de los trabajadores (OISS, 2012).

Asimismo, la legislación brasilera establece que todos los ciudadanos tienen el derecho a acceder a los servicios de salud, fundamentado en los principios de universalidad e igualdad definidos por la Organización Internacional del Trabajo. Por tal razón, y con independencia de una contribución, todos los ciudadanos brasileros reciben atención integral de los servicios de asistencia médica, incluso para actividades preventivas (OISS, 2012).

En relación con la asistencia social, se tienen programas para el amparo a la familia, a la maternidad, a la infancia, a la adolescencia, a la vejez y a los discapacitados; además, de una renta mínima, con independencia de cualquier contribución, para las personas deficientes y para los ancianos, siempre y cuando se compruebe que no poseen medios para su sustento (OISS, 2012).

La reforma administrativa llevada a cabo por el gobierno Collor de Melo, en 1990, constituyó el Ministerio de Salud y el Ministerio de Acción Social, entes con el propósito principal de administrar, de manera centralizada, los recursos dirigidos tanto a la salud como a la asistencia social reglamentada por el Estado. Con posterioridad, el gobierno Cardoso restableció el Ministerio de Previsión Social, al cual están adscritos el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS) y la empresa de informática DATAPREV, encargados de administrar todos los recursos la seguridad social (OISS, 2012).

Por último, la sociedad civil tiene una participación activa en la gestión de la seguridad social; para ello, la legislación define el Consejo Nacional de Previsión Social, el Consejo Nacional de Salud y el Consejo Nacional de Asistencia Social. Si bien son entes de naturaleza consultiva, tienen representación de los empleados, empleadores, beneficiarios y órganos gubernamentales (OISS, 2012).

4. NORMAS, LEYES Y DECRETOS QUE REGULAN LA MANO DE OBRA BRASILEÑA

Entre 1930 y 1942, Brasil vivió un proceso orientado a la definición de tres aspectos importantes por resolver para la época: reglamentar la seguridad social y los accidentes de trabajo; institucionalizar las normas de protección laboral, dirigidas a la protección de la mujer, menores, comerciantes, industriales, marinos, mineros, trabajadores del ferrocarril, de la banca, a la estabilidad, a un salario mínimo y a la estructuración de un aparato estatal que supervisara y garantizara la aplicación de estas reglas; y, por último, a poner en práctica normas que permitieran la organización de los trabajadores en un solo sindicato nacional.

Este proceso finalizó con la aprobación de un decreto, conocido como la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) (Barros Biavaschi, 2012), que es una norma que establece derechos y deberes de empleados y empresas del sector privado de Brasil. Los funcionarios estatales, los empleados domésticos y los trabajadores rurales tienen su propia legislación (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013).

A continuación se presenta una descripción general del contenido de la CLT (tabla 2), que incluye una breve descripción del alcance y algunos ejemplos relacionados con las normas que regulan las relaciones laborales en Brasil.

Tabla 2: Descripción general del contenido de la CLT

Consolidación de las Leyes del Trabajo	
I. Introducción	
II. Normas generales de protección del trabajo	
	<p>Capítulos: identificación profesional, duración del trabajo, salario mínimo, vacaciones anuales, seguridad y medicina del trabajo.</p> <p>Incorpora artículos de los deberes de los empleadores y los derechos de los empleados. El incumplimiento de uno de estos artículos puede ser motivo de demandas laborales. Algunos ejemplos son los siguientes:</p> <p>Artículo 170. En cada lugar de trabajo en el que exista suministro de agua, los trabajadores deberán disponer de instalaciones para obtener agua potable y para la higiene se debe tener acceso a las fuentes de agua.</p> <p>Artículo 171. Cada establecimiento debe proporcionar a los empleados con instalaciones equipadas con armarios individuales; estos armarios pueden tener solo un compartimento, a menos que el negocio de la compañía sea de naturaleza poco saludable, lo que requeriría armarios con compartimentos dobles.</p> <p>Artículo 181. Para evitar la fatiga, es obligatoria la disponibilidad de asientos ajustables a la altura de las personas y al trabajo por realizar.</p>
III. Normas especiales de protección del trabajo	
	<p>Capítulos: duración y condiciones del trabajo por sectores de actividad económica, mano de obra nacional, protección del trabajo de las mujeres y protección del trabajo del menor.</p> <p>Incorpora normas específicas para algunos grupos y categorías. Estas normas aplican a grupos tales como: las mujeres (arts. 372 a 401), menores (arts. 402 a 441) y nacionales (arts. 352 a 371), y algunas categorías profesionales, como profesores (arts. 317 a 324), músicos (232-233), empleados bancarios (224-226) y otras obligaciones adicionales que se impongan a los empleadores de estos grupos y categorías. Algunos ejemplos son:</p> <p>Art. 232. La jornada de trabajo de los músicos en teatros y similares será de seis horas de duración.</p>

Consolidación de las Leyes del Trabajo

Las horas extraordinarias se pagarán con un incremento del 25% por hora.

Art.233. La jornada de trabajo normal de los profesionales de la música se puede ampliar hasta ocho horas.

Artículo 319. Los profesores tienen prohibido trabajar los domingos, ya sea en las aulas o en preparación de lecciones.

Art.375. Las mujeres no pueden tener su turno de trabajo extendido, salvo que se obtenga un permiso médico y registrado en los documentos de identificación del trabajo.

IV. Contrato individual de trabajo

Capítulos: disposiciones generales, remuneración, modificaciones de contratos, interrupción de contratos, terminación de contratos, aviso previo de terminación, estabilidad, eventos de fuerza mayor, disposiciones especiales.

Regula los contratos de trabajo firmados entre empleados y empleadores. Algunos de los artículos son:

Art.444. Los contratos de trabajo pueden ser objeto de acuerdos libres entre las partes interesadas, siempre que no haya ninguna violación a las disposiciones legales sobre la protección del trabajo y habida cuenta de los contratos colectivos aplicables y de las decisiones superiores de las autoridades competentes.

Art. 458. Además de los pagos en efectivo, el salario comprende, para todos los efectos legales, la alimentación, la vivienda, ropas u otras retribuciones en natura, que el empleador, por la fuerza del contrato o de las prácticas habituales, ofrece repetidamente al empleado.

Art. 471. Para las ausencias de los empleados, al volver al trabajo, se aseguran todos los beneficios que, durante las ausencias, se han asignado a los empleados que permanecieron en el trabajo.

Art.482 - Razones para justificar una terminación por justa causas de los contratos.

V. Organización sindical

Capítulos: institución sindical, marco sindical y contribución sindical.

Consolidación de las Leyes del Trabajo

VI. Convenios colectivos de trabajo

Modificado por el decreto-ley N° 229, del 28 de febrero de 1967.

VI-A. Comités de conciliación

Incluido por la ley N° 9.958, del 12 de enero de 2000.

VII. Procedimiento para imponer multas administrativas

Capítulos: fiscalización, valoración e imposición de multas, recursos, depósito, registro y cobro.

VII-A. Revisión de inexistencia de deudas de los trabajadores

Incluido por la ley N° 12.440, de 2011.

Art. 626. Define los entes responsables de la fiscalización de todos los aspectos relacionados con la legislación laboral brasilera.

En la actualidad, la autoridad competente para imponer multas administrativas y todo tipo de sanciones originadas del incumplimiento de las normas laborales brasileras es el Ministerio de Trabajo.

VIII. Jurisdicción del trabajo

Capítulos: introducción, juntas de conciliación y arbitraje (véase Constitución Federal de 1988), ley de sentencias, tribunales regionales de trabajo, tribunal superior de trabajo, servicios auxiliares de justicia de trabajo, sanciones y disposiciones generales.

Art. 643. Los Institutos de la Justicia del Trabajo tienen la función de juzgar y dirimir conflictos entre empleados y empleadores.

Art. 647-667. Las Juntas de Conciliación y Justicia son los encargados de revisar las reclamaciones, intentar una conciliación previa entre las partes y, en caso contrario, deben juzgar en derecho. La legislación determina que dichos entes deben estar compuestos por un presidente y dos vocales, uno que representa a los empleadores y otro a los empleados.

IX. Ministerio Público del Trabajo

Capítulos: disposiciones generales, justicia del trabajo y seguridad social.

Consolidación de las Leyes del Trabajo

X. Procedimiento judicial del trabajo

Capítulos: disposiciones preliminares, proceso en general, negociación individual, negociación colectiva, ejecución, recursos, aplicación de multas y disposiciones finales.

Incorpora todos los artículos relacionados con el proceso judicial que se debe seguir desde el inicio de una solicitud hasta la ejecución de las sentencias emitidas por el ente judicial.

XI. Disposiciones finales y transitorias

Fuente: elaboración del autor con base en información tomada de Presidencia de la República de Brasil (s.d.), OIT (2013) y Virtual-Brazil.com (s.d.)

Cabe resaltar la existencia de otras normas generales y complementarias, que se encuentran alrededor de la legislación laboral y que garantizan las políticas de protección social de los ciudadanos brasileiros.

Constitución Nacional (1988). Establece como derechos sociales la educación, la salud, el trabajo, el descanso, la seguridad, la previsión social, la protección de la maternidad y de la infancia, y la asistencia a los desamparados. También define los derechos de los trabajadores urbanos y rurales, el contrato de trabajo protegido contra los despidos sin justa causa, el seguro de desempleo, el fondo de garantías por tiempo de servicio, el salario mínimo y la irreductibilidad del salario, entre otros aspectos importantes (PREJAL, s.d.).

Estatuto de la infancia y la adolescencia, ley N° 8.069 de 1990. Se destacan, entre los aspectos más importantes de esta ley: prohibición del trabajo a menores de 14 años, a no ser que

sea como aprendices; establecimiento de los principios de formación técnico profesional; prohibición del trabajo nocturno, peligroso, insalubre o desempeñado en lugares u horarios que atenten contra el desarrollo de los adolescentes; definición del trabajo educativo con prioridad en el desarrollo personal por encima de aspectos productivos (PREJAL, s.d.).

Trabajo de los menores de edad, ley N° 10.097. Define que es menor, para efectos de esta norma, el trabajador de 14 a 18 años. Prohíbe cualquier trabajo a menores de 16 años, salvo en condición de aprendizaje a partir de los 14 años. El trabajo de menores no podrá ser realizado en locales perjudiciales a su formación, o desarrollo físico, psíquico, moral y social, o en horarios y locales que no impidan la asistencia escolar (PREJAL, s.d.).

Además de lo anterior, establece los contratos de aprendizaje y los contratos de trabajo especial para mayores de 14 y menores de 18 años. Los aprendices deberán recibir al menos el salario mínimo por hora. Se define también la formación técnico-profesional, caracterizada por actividades teóricas y prácticas, organizadas en forma metódica en tareas de complejidad progresiva, desarrolladas en el ambiente de trabajo (PREJAL, s.d.).

Ley N° 10.748: crea el Programa Nacional de Estímulo al Primer Empleo para los Jóvenes (PNPE) y modifica la ley N° 9.608 (18 de febrero de 1998). Pretende fomentar la creación de puestos de trabajo para jóvenes, los prepara en ocupaciones alternativas que sean

generadores de ingresos, y los capacita para desempeñarse en el mercado de trabajo. Aplica para jóvenes de 16 a 24 años en situación de desempleo involuntario, que tengan el siguiente perfil: no haber tenido empleo anterior, hacer parte de familias con ingreso mensual per cápita de hasta 50% del salario mínimo y estar cursando estudios de enseñanza fundamental o media (PREJAL, s.d.).

Portaria N° 20. Regula edad mínima para el trabajo por actividades específicas. Prohíbe el trabajo de los menores de 18 años en actividades vinculadas a tareas como: construcción civil, industria de reciclaje de papel, plástico o metal, carpintería metálica, extracción de mármol, granito, piedras preciosas, semipreciosas u otros minerales, trabajo con exposición a radiaciones ionizantes, entre otras (PREJAL, s.d.).

Portaria 702. Promoción de la formación de aprendices. Establece que empresas medianas y grandes destinen del 5% al 15% de sus vacantes a la formación profesional de aprendices entre 14 y 18 años (PREJAL, s.d.).

5. CONTRATOS DE TRABAJO EN BRASIL

En el marco de las relaciones laborales de Brasil, la CLT define dos conceptos esenciales en lo referente a los contratos de trabajo. **Empleado.** Persona que presta servicios regularmente a un empleador, bajo su orientación y mediante una remuneración (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013). Estas condiciones determinan que un empleado es un subordinado de su empleador y que configura el vínculo laboral.

Empleador. Empresa, individual o colectiva que, asumiendo los riesgos de la actividad económica, admite, remunera y dirige la prestación de servicios de sus empleados (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

TIPOS DE CONTRATACIÓN

También, la legislación laboral brasilera establece que no es necesario un contrato formal para determinar la existencia de un vínculo laboral y reconoce como válido el contrato verbal, siempre y cuando se pueda demostrar que existe subordinación.

En cualquier caso, es requisito esencial que se encuentre registrado dicho contrato en un documento llamado *Carteira de Trabalho e Previdência Social* (CTPS). Este documento es

obligatorio para cualquier ciudadano brasilero que desee prestar servicios en cualquier sector de la economía (industria, comercio, agricultura o servicios) bajo un contrato de trabajo regulado por el CLT. Este instrumento les garantiza a los empleados el acceso a los derechos laborales, tales como seguro de desempleo, prestaciones sociales y Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FTGS) (Ministério do Trabalho e Emprego de Brasil - MTE, s.d.).

Del mismo modo, la CLT define varios tipos de contrato que pueden ser utilizados según las necesidades de empleadores, tal como se señala a continuación:

Contrato de experiencia. Se utiliza para comprobar la capacidad del empleado en el desarrollo de una actividad o función específica requerida por el empleador y aplica a cualquier actividad o persona, con independencia del nivel de escolaridad, pero no puede ser superior a 90 días (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Contrato de trabajo temporal. Tiene el propósito de atender necesidades transitorias de sustitución de empleados permanentes o de suplir sobrecargas de trabajo en momentos específicos de una empresa; el plazo lo define por el empleador según sus necesidades y se permite solamente una prórroga al contrato pero no puede ser mayor al período contratado en forma inicial (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013).

Contrato de trabajo a tiempo parcial. Permite una jornada máxima de 25 horas semanales; la remuneración es proporcional a la jornada definida y se calcula tomando como referencia la remuneración de los empleados de tiempo completo con las mismas funciones; los derechos son los mismos de un empleado permanente, con las siguientes excepciones: el período de vacaciones no puede superar los 18 días y no se permiten las horas extras (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013).

Contrato por tiempo determinado. Tiene definidas una fecha de inicio y una fecha de finalización y su duración no puede ser superior a dos años. No se permiten prórrogas sucesivas, esto es, se deberá esperar un período mínimo de seis meses para suscribir uno nuevo; si esta condición no se cumple, se convierte en un contrato por tiempo indeterminado (Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Brasilia, 2011).

Este tipo de contratación tiene unos topes definidos según el tamaño de la empresa, así: para menos de 50 empleados no pueden superar el 50% de trabajadores en esta modalidad; para casos entre 50 y 200 empleados no puede superar el 35%, y si hay más de 200 empleados no pueden superar el 20%. Este tipo de contratación puede ser utilizado para cualquier actividad desarrollada por la empresa (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Contrato por obra. Se utiliza solo cuando se requiere realizar una obra o actividad específica y temporal. Estos contratos no pueden exceder dos años y solo pueden ser prorrogados por una sola vez. En caso de incumplimiento se convierte en un contrato por tiempo indeterminado (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Contrato por tiempo indeterminado. Modalidad de contrato más utilizada en el mercado laboral brasileiro. En esencia, consiste en la contratación de empleados por un período indefinido, es decir, sin una fecha límite de terminación (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013). Estos contratos pueden finalizarse por decisión del empleado o del empleador, ya sea con o sin justa causa y en cada caso con procedimientos de rescisión diferentes y regulados por la ley.

JORNADA LABORAL

La legislación laboral brasileira estipula que los empleados deben cumplir con jornadas de trabajo, como máximo, de ocho horas diarias y 44 semanales, con un mínimo de 11 horas de descanso entre cada jornada y no se permiten jornadas de más de seis horas seguidas (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013). Todo empleado tiene el derecho a un día de descanso a la semana, que por lo general se tiene los domingos, y que deberá ser remunerado por el empleador (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Sin embargo, estas condiciones pueden variar, de acuerdo con regímenes especiales definidos para categorías de profesionales específicas o por acuerdos establecidos en convenios colectivos de trabajo (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

SALARIO MÍNIMO

La Organización Internacional del Trabajo define el salario mínimo como el piso de la estructura salarial y su principal objetivo es proteger a los trabajadores que ocupan la base de la distribución salarial (Barbosa, Figueiredo, Mineiro y Arbulu, 2012). La legislación brasilera define el salario mínimo así:

Artículo 2. Se denomina salario mínimo la remuneración mínima debida a todo trabajador adulto, sin distinción de sexo, por día normal de trabajo, capaz de satisfacer, en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, vivienda, vestuario, higiene y transporte, de acuerdo con el Decreto-ley núm. 399 del 30 de abril de 1938, citado por Barbosa, Figueiredo, Mineiro y Arbulu (2012).

En algunos países está determinado por la ley, mientras que en otros se define mediante negociaciones entre trabajadores, empleadores y gobierno o, también, por convenios colectivos entre trabajadores y empresarios. En Brasil, la Constitución de 1988 establece que el salario

mínimo debe ser determinado por el poder legislativo nacional (Barbosa, Figueiredo, Mineiro y Arbulu, 2012), de la siguiente manera:

Artículo 7. Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que aspiren a la mejoría de su condición social:

[...]

IV. Salario mínimo, fijado por ley, nacionalmente unificado, capaz de atender a sus necesidades vitales básicas y a las de su familia como vivienda, alimentación, educación, salud, ocio, vestuario, higiene, transporte y previsión social, con reajustes periódicos que le preserven el poder adquisitivo, quedando vedada su vinculación para cualquier fin, de acuerdo con la Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988, citada por Barbosa, Figueiredo, Mineiro y Arbulu (2012).

Es claro que la función primordial del salario mínimo es proteger a los empleados de la base salarial del país. Sin embargo, existen funciones o usos complementarios derivados del salario mínimo, tales como: instrumento de combate a la pobreza, instrumento para enfrentar la desigualdad salarial, referencia para los salarios de los empleados que ingresan al mercado laboral, referencia para los ingresos en general, organización de la escala de remuneraciones, inhibidor de la rotación de personal, promoción de la igualdad y dinamismo regional, definición del piso de la seguridad social y estímulo del mercado de consumo interno y desarrollo socioeconómico (Barbosa, Figueiredo, Mineiro y Arbulu, 2012).

SINDICATOS Y CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

De otro lado, la legislación brasilera garantiza y promueve el derecho de asociación de los empleados a través de sindicatos y convenios colectivos de trabajo. Estos mecanismos de asociación tienen, como propósito principal, asegurar, de manera organizada, el cumplimiento de deberes y derechos tanto de los empleados como de los empleadores. Por tal razón, a continuación se abordarán algunas características relevantes en relación con dichas formas de asociación.

La legislación brasilera organiza los **sindicatos** en dos tipos de categorías: profesional, que representa los intereses de los empleados, y económica, que representa los intereses de los empleadores; y pueden tener cobertura municipal, estatal o nacional. La organización sindical, según la CLT, es de carácter obligatorio, y cada empresa se ubica de acuerdo con su actividad económica principal y el lugar en el que se encuentran sus instalaciones (Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Brasilia, 2011).

De otro lado, según el artículo 580 de la CLT, todos los empleados están obligados a aportar cada año un valor equivalente a un día de su trabajo como parte de su contribución sindical (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Además, existen los **convenios o acuerdos colectivos de trabajo**, otra forma de asociación permitida por la ley, los cuales se establecen por medio de negociaciones voluntarias entre las partes (empleados y sindicatos) y pretenden regular condiciones específicas de las relaciones de trabajo. Después de la aprobación de cualquier acuerdo entre las partes se convierten en ley, esto significa que son de obligatorio cumplimiento y están sujetas a las instancias jurídicas (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

De conformidad con la CLT, en su artículo 580, estos sindicatos son financiados mediante una contribución sindical obligatoria de todos los empleados, correspondiente al valor equivalente a un día de trabajo y recaudado cada año (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Por último, la ley establece la existencia del derecho a la huelga. No obstante, el interés público siempre estará por encima del interés colectivo, esto es, en ciertas actividades esenciales no podrá existir paralización total de los trabajos si afectan a la comunidad; dentro de los más importantes se encuentran: tratamiento y abastecimiento de agua, energía eléctrica, gas y combustible, asistencia médica y hospitalaria, distribución y comercialización de medicamentos y alimentos, transporte colectivo y tratamiento de residuos sólidos urbanos y control de tráfico aéreo, entre otros (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013).

RESCISIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

La rescisión de contratos de trabajo en el Brasil se puede presentar por decisión del empleador, por despido con o sin justa causa, o por renuncia del empleado. El **despido por justa causa** se puede configurar siempre y cuando el empleado incurra en alguna de las siguientes conductas: actos que atenten la honestidad, negociación por cuenta propia sin permiso previo del empleador, condena criminal, desidia en el desempeño de sus funciones, embriaguez habitual, violación del secreto de la empresa, indisciplina o insubordinación, abandono de trabajo, actos contrarios a la seguridad nacional, entre otros; en caso de configurarse este tipo de despido, el empleado solo tiene derecho al saldo de salarios y vacaciones vencidas (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Si, por el contrario, el empleador no demuestra uno o varios de los actos antes mencionados y en definitiva requiere prescindir de los servicios de un empleado, puede tomar la opción de realizar un **despido sin justa causa**. En este caso, el empleado tendrá derecho a las siguientes retribuciones: saldo de salario, 30 días de preaviso, paga extra proporcional y adicional de un tercio relativo a vacaciones, liberación de los depósitos del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS), más una multa del 40% sobre el monto total depositado a ese título en la cuenta del empleado, y a todos aquellos beneficios adicionales, si hubiere lugar, que se encuentren negociados en su contrato de trabajo y en el convenio colectivo (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Por último, si el empleado decide **renunciar voluntariamente al cargo**, perdería las siguientes retribuciones: aviso previo, depósitos del FGTS y la indemnización del 40%, y mantiene las demás retribuciones (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

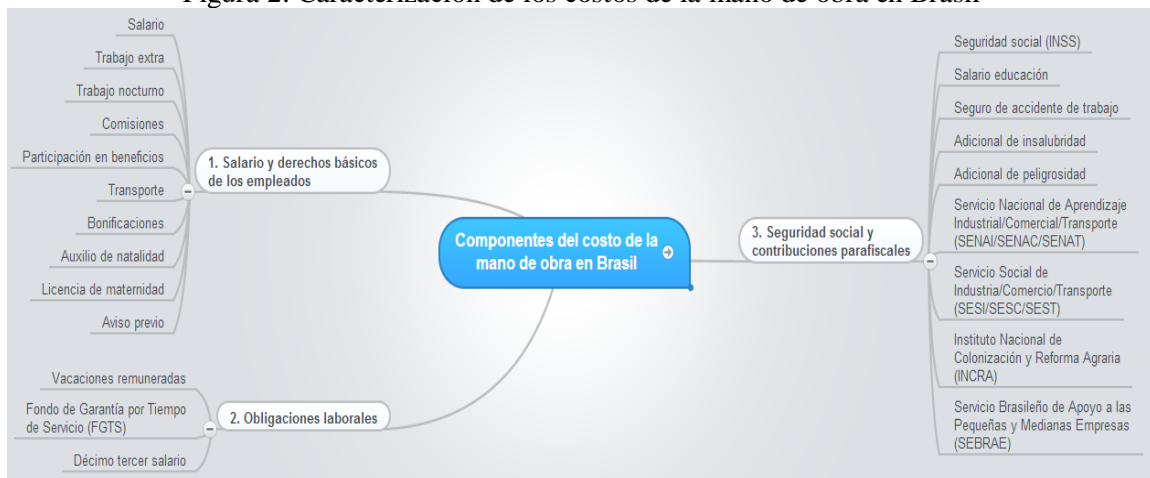
En cualquier caso, el empleador tiene la obligación de pagar las retribuciones a las que el empleado tiene derecho en un plazo máximo de diez días después de la comunicación de la rescisión del contrato o de la notificación de la renuncia del empleado; a esto lo denomina la legislación brasilera las “parcelas rescisorias”. El incumplimiento de estos plazos por parte del empleador dará lugar una multa y, además, el empleado tendrá derecho a recibir un mes de salario (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

6. FACTORES QUE INCIDEN EN LOS COSTOS DE LA MANO DE OBRA BRASILEÑA

La mano de obra es uno de los aspectos importantes que deben ser considerados en las empresas por su alto impacto en el costo de un producto o servicio, con lo cual se convierte en un factor crítico de éxito o fracaso de una organización (Uribe Marín, 2011). Se entiende por costo el valor sacrificado por productos y servicios que se espera aporten beneficios en el corto, mediano o largo plazo de una organización, de acuerdo con Hansen y Mowen, citados por Uribe Marín (2011).

Los costos en que incurren las empresas al realizar un contrato de trabajo en Brasil se pueden dividir en tres categorías: salario y derechos básicos de los empleados; obligaciones laborales; y seguridad social y contribuciones parafiscales (figura 2).

Figura 2: Caracterización de los costos de la mano de obra en Brasil



Fuente: elaboración del autor

SALARIO Y DERECHOS BÁSICOS DE LOS EMPLEADOS

Esta categoría hace referencia a la remuneración que reciben los empleados y a sus principales derechos garantizados por el artículo 922 de la CLT. Está conformada tanto por los pagos monetarios como por los no monetarios que son adquiridos por los empleados dentro de una relación laboral. A continuación se ofrece una breve descripción de cada uno:

Salario ordinario. De acuerdo con la CLT, toda persona que presta cualquier tipo de servicio tiene el derecho de recibir como contraprestación una remuneración, que, según el tipo de contratación, puede ser pagado en forma periódica (semanal, quincenal o mensual) o por tarea o servicio. No puede ser inferior al salario mínimo fijado por el gobierno o al salario establecido por el convenio colectivo para la correspondiente categoría profesional (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013).

Trabajo extra. Todo trabajo ejecutado por un empleado fuera de los límites legales establecidos en la jornada laboral. La remuneración definida es del 50% adicional a la hora de trabajo normal. Estos pagos no aplican para empleados que ocupen cargos de manejo y confianza, como son, por ejemplo, los cargos directivos (Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Brasilia, 2011).

Trabajo nocturno. Todo trabajo ejecutado por un empleado entre las 10:00 de la noche de un día y las 5:00 de la mañana del día siguiente. La remuneración definida es del 20% adicional a la hora de trabajo diurna normal y es acumulable con el valor adicional definido para las horas extras (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013). Esto significa que un trabajo puede configurarse como extra y nocturno, es decir, tendría un incremento del 70% sobre la hora normal de trabajo.

Comisiones. La legislación brasilera permite establecer acuerdos de pagos adicionales a los empleados, de naturaleza salarial, por concepto de ventas, calculado como un porcentaje o un valor fijo, siempre y cuando se encuentre definido con anterioridad en el contrato de trabajo (García, 2010).

Participación en beneficios. Como mecanismo para incentivar la producción y mejorar la integración entre capital y trabajo, la legislación laboral brasilera define que las empresas deben compartir sus utilidades con los empleados a través de un porcentaje acordado entre las partes involucradas (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Transporte. Según la ley 7418, de 16 de diciembre de 1985, y el decreto 95247, de 17 de noviembre de 1987, el empleado debe conceder un descuento de hasta el 6% de su salario bruto

para este efecto y el empleador debe cubrir el valor restante que exceda de este porcentaje pagado por el empleado (Meusalario, s.d.).

Bonificaciones. Existen diferentes tipos de compensación; entre las más relevantes se encuentran gratificaciones y premios; en ambos casos son de naturaleza salarial. Las gratificaciones son contraprestaciones definidas por la legislación brasilera, de manera explícita o tácita, y se pueden configurar por condiciones especiales o diferentes; un ejemplo son las gratificaciones por tiempo de servicio o de antigüedad, la cual otorga el empleador, y por los convenios colectivos de trabajo, caso en el cual el empleado elige la de mayor beneficio para él (García, 2010).

Los premios, por su parte, son contraprestaciones variables concedidas a los empleados, que se pueden generar por el cumplimiento de ciertas condiciones específicas, fijadas con anterioridad, como, por ejemplo, alcanzar determinada meta o no dar lugar a retrasos indebidos o ausencias (ejemplo: premios de asistencia) (García, 2010).

Auxilio de natalidad. Valor que debe pagar el empleador a la empleada embarazada, para cubrir los gastos del parto, o a su empleado, por el parto de su cónyuge, siempre y cuando haya contribuido a la seguridad social por lo menos durante 12 meses. El Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) define periódicamente el techo salarial y el monto para este beneficio. Cabe

señalar, que si bien el empleador realiza el pago, este es responsabilidad del INSS y, por tanto, será reembolsado a la empresa (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Licencia de maternidad. El empleador estará obligado a otorgar un período de 120 días a la empleada embarazada por concepto de licencia de maternidad y deberá garantizar el salario correspondiente a dicho período (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Aviso previo. Ante una situación de despido sin justa causas, el empleado tiene el derecho a recibir una comunicación formal con mínimo 30 días de antelación. Durante este período, la jornada laboral del empleado deberá ser reducida en dos horas diarias o siete días consecutivos sin afectación de su salario. De igual manera, si el empleador no cumple con esta comunicación previa, deberá también reconocer al empleado el salario correspondiente a este período (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

OBLIGACIONES LABORALES

Categoría conformada por aquellas obligaciones que pueden ser apropiadas por los empleados a través de pagos directos en un momento particular del tiempo o por un evento específico definido por la ley.

Vacaciones remuneradas. Todo empleado tiene el derecho a disfrutar 30 días de vacaciones remuneradas por cada año de servicio, siempre y cuando haya cumplido, como mínimo, un año y no supere cinco faltas al trabajo sin la respectiva justificación.

En caso de que el empleador no conceda este derecho durante los siguientes 12 meses después del período cumplido, deberá reconocer una doble remuneración al empleado. Además, el empleado tiene derecho de recibir un pago adicional, correspondiente a un tercio de su salario normal en el momento de sus vacaciones (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS). Los empleadores deberán depositar mensualmente en una cuenta en nombre de cada empleado lo correspondiente al 8% de su remuneración para contratos a término indefinido y al 2% para contratos término fijo. Estos valores podrán ser retirados por los empleados en situaciones definidas por la ley; la más común es un despido sin justa causa. En caso de que el empleado sea el que renuncie a su cargo, no podrá retirar la cantidad depositada a su nombre (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013).

Décimo tercer salario. Los empleadores tienen la obligación de reconocer cada año a sus empleados un pago adicional por concepto de “gratificación navideña”, que se conoce también

como “décimo tercer salario”. Este pago corresponde al valor del mayor salario recibido por el empleado en cada anualidad (P&A Consultores Abogados Economistas, 2013).

SEGURIDAD SOCIAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES

Categoría en la que se clasifican la seguridad social y las contribuciones parafiscales, las cuales están conformadas por todas aquellas contribuciones que son apropiadas por el Estado o por entes con propósitos sociales específicos definidos por la ley (Amadeo y Gonzaga, 1997).

Seguridad social. La legislación obliga a todas las empresas y los empleados a contribuir con los costos de la seguridad social. Estas contribuciones son recaudadas por el Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) y están destinadas a cubrir aspectos tales como: enfermedad, invalidez, muerte, desempleo, vejez, pensión para el cónyuge o dependientes, protección a la maternidad, ayuda en la manutención de los dependientes de los asegurados y jubilación por tiempo de servicio, entre otras (OISS, 2012).

Las empresas contribuyen con 20% sobre los salarios pagados y los empleados con el 7.65%, el 8.65% o el 9.00%, de acuerdo con la remuneración percibida (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013).

Seguro de accidente de trabajo (SAT). La legislación brasilera define accidente de trabajo como un incidente que ocasione lesión corporal o perturbación funcional del empleado y que cause la muerte o la pérdida o reducción, permanente o temporal, de su capacidad de trabajo durante el ejercicio de los trabajos encomendados por el empleador, enmarcados dentro del contrato de trabajo suscrito entre las partes (artículo 19 de la ley No. 8.213 de 1991) (Ibrahim, 2010).

Este seguro lo financia el empleador, con base en las remuneraciones pagadas al empleado; las contribuciones están definidas de la siguiente forma: 1% para empresas en las que en su actividad principal hay un riesgo leve de accidentes del trabajo; 2% para empresas en cuya actividad principal se considera que ese riesgo es de carácter medio, y 3% para las empresas en cuya actividad principal se considera que ese riesgo es grave (OIT/ACTRAV, s.d.).

Adicional de insalubridad. Los empleados que ejerzan sus actividades en condiciones de insalubridad, es decir, expuestos a agentes químicos, físicos o biológicos nocivos para la salud y que estén por encima de los límites de tolerancia establecidos por la legislación brasilera, tendrán el derecho a percibir un pago adicional del 10%, el 20% o el 40%, calculado sobre la base del salario mínimo, según el grado de riesgo definido por ley: mínimo, mediano o máximo, en su orden (García, 2010).

Adicional de peligrosidad. Los empleados que ejerzan sus actividades en condiciones peligrosas, según la legislación brasilera, es decir, que se encuentren en riesgo alto por contacto permanente con productos inflamables o explosivos, tendrán el derecho de percibir un pago adicional del 30% sobre su salario sin los incrementos resultantes de gratificaciones, premios o participación en los beneficios de las empresas (García, 2010).

Salario de educación. Contribución social destinada a la financiación de la educación básica pública en Brasil. Las empresas aportan con el 2.5% sobre el valor total de los salarios pagados a los empleados. El 10% del valor recaudado se entrega al Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación (FNDE) para financiar la educación básica; el 90% restante se distribuye así: un tercio para reducción de los desniveles socio-educacionales entre municipios y estados brasileros, y los dos tercios restantes se entregan a los estados y municipios de Brasil (Universia Brasil, 2013).

Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI). Institución creada por el decreto-ley 4048 del 22 de enero de 1942, que tiene la misión de promover la educación profesional y tecnológica y la innovación tecnológica con el objetivo de incrementar la competitividad del sector industrial brasilero. Las empresas industriales y agroindustriales contribuyen con 1% sobre los salarios pagados a sus empleados (SENAI, s.d.). Existen otras instituciones similares para el comercio (SENAC) y el transporte (SENAT), que reciben la misma contribución para las empresas que pertenecen a cada uno de estos sectores.

Servicio Social de Industria (SESI). Institución privada y administrada por la industria brasilera, creada con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias; las actividades están enfocadas alrededor de la educación, la salud, el tiempo libre, los deportes, la cultura, la nutrición y la promoción de la ciudadanía. Esta institución está financiada por las empresas del sector industrial con una contribución de 1.5% sobre los salarios pagados a sus empleados (SESI, s.d.). En el sector del comercio se llama el Servicio Social de Comercio (SESC) y en el sector del transporte el Servicio Social de Transporte (SEST), con los mismos objetivos y contribuciones.

Instituto Nacional de Colonización y Reforma Agraria (INCRA). Creado por el decreto-ley N° 1110, de 9 de julio de 1970, con el objetivo de poner en práctica la reforma agraria y realizar la planificación nacional de la tierra, con la mira de contribuir al desarrollo rural sostenible de Brasil (INCRA, 2011). Las empresas contribuyen con el 0.2% sobre los salarios pagados a sus empleados (Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia, 2013).

Servicio Brasileño de Apoyo a las Pequeñas y Medianas Empresas (SEBRAE). Institución sin ánimo de lucro que tiene la misión de promover la competitividad y el desarrollo sostenible de las pequeñas y medianas empresas brasileras y fomentar el emprendimiento (SEBRAE, s.d.).

Es responsable de la difusión y promoción de programas de capacitación y orientación a empresarios, del fomento las asociaciones y de la ampliación de oportunidades de acceso a créditos, mercados, tecnología e innovación. Sus recursos provienen del aporte realizado por las empresas a través de una contribución que varía entre el 0.3% y el 0.6% sobre el valor de salarios pagados a los empleados (SEBRAE, s.d.).

CÁLCULO DE LOS COSTOS DE LA MANO DE OBRA

Después de la identificación y explicación de todos los factores que inciden en los costos de la mano de obra según la legislación brasilera, se puede construir una fórmula que permita calcular, de una manera sencilla y concreta, dichos costos o gastos en que incurren las empresas cuando constituyen sus contratos de trabajo con los empleados en Brasil (1).

$$\begin{aligned} \text{Costos o gastos de la mano de obra en Brasil} = & (\text{salario} + \text{trabajo nocturno} + \\ & \text{trabajo extra} + \text{comisiones} + \text{adicional de peligrosidad} + \text{adicional de insalubridad} + \\ & \text{bonificaciones}) \times (1 + \mathbf{FP}) + \text{transporte} + \text{alimentación} + \text{participación en beneficios} + \\ & \text{otros beneficios acordados} \quad (1) \end{aligned}$$

En donde **FP** es el factor prestacional que incorpora la proporción total de los aportes que, según la legislación brasilera, las empresas están obligadas a desembolsar, adicionales al pago

del salario y sus cargos relacionados, por concepto de prestaciones sociales (como se conoce en Colombia), seguridad social y contribuciones parafiscales. A continuación se muestra el procedimiento para calcular el factor prestacional en Brasil (2):

(a) Base prestacional

$$= (\text{INSS} + \text{SAT} + \text{SENAI} + \text{SESI} + \text{INCRA} + \text{salario de educacion} + \text{SEBRAE} \\ + \text{FGTS})$$

(b) Décimo tercer salario prestacional = décimo tercer salario \times (1 + **base prestacional**)

(c) Vacaciones prestacionales = vacaciones \times (1 + **base prestacional**)

$$\text{Factor prestacional} = \text{base prestacional} + \text{décimo tercer salario prestacional} + \\ \text{vacaciones prestacionales} \quad (2)$$

Con base en la fórmula del factor prestacional, se construyeron dos posibles escenarios para los empleadores (tabla 3): el primero con los valores mínimos y el segundo con los valores máximos definidos por la legislación brasilera para estos aportes. El objetivo con estos escenarios es obtener un piso y un techo de referencia sobre el factor prestacional de Brasil.

Tabla 3: Piso y techo del factor prestacional

Categoría	Descripción del aporte	Piso	Techo
Seguridad social	INSS: Instituto Nacional de Seguridad Social	20.00%	20.00%
	SAT: Seguro de Accidente de Trabajo	1.00%	3.00%
	Total de seguridad social	21.00%	23.00%
Contribuciones parafiscales	SENAI, SENAC, SENAT	1.00%	1.00%
	SESI, SESC, SEST	1.50%	1.50%
	INCRA	0.20%	0.20%
	Salario de educación	2.50%	2.50%
	SEBRAE	0.30%	0.60%
	Total de contribuciones parafiscales	5.50%	5.80%
Prestaciones sociales	Décimo tercer salario	8.33%	8.33%
	FGTS	8.00%	8.00%
	Vacaciones	11.11%	11.11%
	Total de prestaciones sociales	27.44%	27.44%
Factor prestacional		60.65%	63.40%

Fuente: elaboración del autor con base en Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia (2013) e IANCA

(s.d.)

EJEMPLOS PRÁCTICOS DE REFERENCIA

Una vez revisados y analizados los elementos clave de la legislación laboral brasilera y de haber logrado la identificación de los componentes que inciden en forma directa en los costos laborales de este país, se construyeron algunos ejemplos numéricos que permitan ilustrar y dar

mayor claridad a cualquier empresa que requiera conocer dichos aspectos relacionados con la mano de obra en Brasil.

1. Una empresa brasilera tiene la necesidad de contratar los servicios de una persona para desempeñar el cargo de operario con las siguientes condiciones: asignación de R\$724 mensuales (salario mínimo de 2014); horario: de lunes a viernes 9 a. m a 6 p. m, con una hora de almuerzo, los sábados de 8 a. m a 12 m y cada semana cinco horas extras de trabajo nocturno para reemplazos; el transporte no supera el 6% del salario; las actividades tienen alto riesgo de accidente por contacto con explosivos, y la empresa contribuye al SEBRAE con el 0.60% ¿Cuál es el costo aproximado mensual que deberá estimar la empresa para cubrir la vacante? Convertir en pesos colombianos.

Datos de base para el cálculo:

Salario mensual = R\$724; costo de cada hora laboral = R\$4.11

Trabajo nocturno y extra = 20 horas mensuales

Adicional de peligrosidad = 30%; Seguro Accidente de Trabajo (SAT)= 3%;

SEBRAE = 0.60%; factor prestacional = 63.40%

$$\begin{aligned} \text{Costo mensual de la vacante} &= (R\$724 + (20 \times R\$4.11) + (20 \times R\$4.11) + (R\$724 \times 30\%)) \times (1 + 63.40\%) \\ &= R\$1,806 \cong \text{COP}1,564,678 \end{aligned}$$

2. Una multinacional dedicada a la venta de productos cosméticos posee una plantilla de cincuenta vendedores; el gerente comercial está evaluando los gastos en que está incurriendo

por concepto del personal de ventas. Los vendedores contratados tienen una remuneración fija mensual por R\$1,500, más un adicional de R\$500 mensuales por concepto de transporte y una paga variable del 2% sobre el total de sus ventas mensuales. La jornada laboral es diurna y no puede sobrepasar las 44 horas semanales. Por último, la empresa tiene establecido, según convenio colectivo, participar de la utilidad a sus vendedores, cifra cuantificada en dos salarios adicionales al año para cada uno de ellos.

Si las ventas medias de la empresa ascienden a un millón de reales al mes, calcule los gastos mensuales de la plantilla de vendedores y el costo promedio mensual por vendedor. Tome como referencia el piso del factor prestacional y convierta los resultados a pesos colombianos.

Datos de base para el cálculo:

Salario mensual = R\$1,500; transporte mensual = R\$500

Ventas medias = R\$1,000,000 / mensuales; participación en beneficios = R\$4,500 / vendedor al año

Factor prestacional = 60.65%

Gastos mensuales de los vendedores

$$\begin{aligned} &= \left((R\$1,500 \times 50) + (R\$1,000,000 \times 2\%) \right) \times (1 + 60.65\%) + (R\$500 \times 50) + (R\$1,500 \times 3 \times 50) \\ &= R\$402,618 \cong \text{COP}348,666,755 \end{aligned}$$

Costo promedio mensual por vendedor

$$\begin{aligned} &= \left((R\$1,500 + (R\$1,000,000 \times 2\%) / 50 \right) \times (1 + 60.65\%) + R\$500 + R\$1,500 \times 3 = R\$8,052 \\ &\cong \text{COP}6,973,335 \end{aligned}$$

3. El gerente de una empresa de prestación de servicios, próxima a iniciar operaciones en Brasil, necesita conocer la carga prestacional que deberá asumir por cada uno de sus empleados. Considere que la empresa deberá pagar el 2% por el Seguro de Accidente de Trabajo (SAT) y tiene la obligación de contribuir con el 0.5% por el SEBRAE. Además, requiere conocer el costo por cada empleado, teniendo en cuenta que el salario promedio asciende a R\$3,500 mensuales y que los empleados reciben un bono mensual de alimentación por R\$250. Convertir el costo a pesos colombianos.

Datos de base para el cálculo:

Salario mensual = R\$3,500; bono de alimentación = R\$250

SAT = 2.5%; SEBRAE = 0.5%

$$\begin{aligned} \text{Base prestacional} &= (\text{INSS} + \text{SAT} + \text{SENAI} + \text{SESI} + \text{INCRA} + \text{salario educacion} + \text{SEBRAE} + \text{FGTS}) \\ &= (20\% + 2\% + 1\% + 1.5\% + 0.2\% + 2.5\% + 0.5\% + 8\%) = 35.7\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Décimo tercer salario prestacional} &= \text{décimo tercer salario} * (1 + \text{base prestacional}) \\ &= 8.33\% \times (1 + 35.7\%) = 11.30\% \end{aligned}$$

$$\text{Vacaciones prestacionales} = \text{vacaciones} \times (1 + \text{base prestacional}) = 11.11\% \times (1 + 35.7\%) = 15.08\%$$

Factor prestacional de la empresa de servicios

$$\begin{aligned} &= \text{base prestacional} + \text{décimo tercer salario prestacional} + \text{vacaciones prestacionales} \\ &= 35.7\% + 11.30\% + 15.08\% = 62.08\% \end{aligned}$$

$$\text{Costo mensual por empleado} = (\text{R}\$3,500 \times (1 + 62.08\%)) + \text{R}\$250 = \text{R}\$5,923 \cong \text{COP}5,129,145$$

COMPARACIÓN ENTRE COLOMBIA Y BRASIL

Como se observa en la tabla 3, los niveles del factor prestacional en Brasil se encuentran entre 60.65% y 63.40%, valores que, a priori, pueden considerarse poco competitivos en relación con los demás países suramericanos. A manera de ilustración, se muestra un ejercicio de comparación del factor prestacional brasilero con el colombiano (tabla 4), con el propósito de tener una referencia precisa del nivel prestacional brasilero.

Para este ejercicio se tomaron como fundamentos el salario mínimo vigente en ambos países, la información del factor prestacional colombiano y las últimas modificaciones incorporadas por la legislación colombiana, en las que se reduce la carga prestacional de las empresas, mediante la eliminación de los aportes de salud de empleador y los parafiscales para ICBF y SENA (ley 1607 de 2012 de la legislación laboral colombiana).

Tabla 4: Comparación de costos entre Colombia y Brasil

CATEGORÍA	BRASIL		COLOMBIA		BRASIL		COLOMBIA	VAR. (%)
	Descripción del aporte	Aporte	Descripción del aporte	Aporte	Mensualidad 2014 (reales)	Mensualidad 2014 (pesos)	Mensualidad 2014 (pesos)	
Salario	Salario mínimo		Salario mínimo		RS 724	COP 626,984	COP 616,000	1.78%
Seguridad social	Intituto Nacional del Seguro Social	20.00%	Pensiones obligatorias Salud (Ley 1607 de 2012)	0.00%	RS 145	COP 125,397	COP 73,920	
	Seguro de Accidente de Trabajo	1.00%	Riesgos profesionales	0.522%	RS 7	COP 6,270	COP 3,216	
	Total de seguridad social	21.00%		12.52%	RS 152	COP 131,667	COP 77,136	70.70%
Parafiscales	SENAI, SENAC ó SENAT	1.00%	SENA (Ley 1607 de 2012)	0.00%	RS 7	COP 6,270	COP 0	
	SESI, SESC ó SEST	1.50%	ICBF (Ley 1607 de 2012)	0.00%	RS 11	COP 9,405	COP 0	
	INCRA	0.20%	Cajas de Compensación	4.00%	RS 1	COP 1,254	COP 24,640	
	Salario de educación	2.50%			RS 18	COP 15,675	COP 0	
	SEBRAE	0.30%			RS 2	COP 1,881	COP 0	
	Total de parafiscales	5.50%		4.00%	RS 40	COP 34,484	COP 24,640	39.95%
Prestaciones sociales	Décimo tercer salario	8.33%	Prima	8.33%	RS 60	COP 52,228	COP 51,313	
	FGTS	8.00%	Cesantías	8.33%	RS 58	COP 50,159	COP 51,313	
			Auxilio de cesantías	1.00%	RS 0	COP 0	COP 6,160	
	Vacaciones	11.11%	Vacaciones	4.16%	RS 80	COP 69,665	COP 25,626	
	Total de prestaciones sociales	27.44%		21.82%	RS 199	COP 172,051	COP 134,411	28.00%
Total de factor prestacional		60.65%		38.34%	RS 439	COP 380,255	COP 236,187	61.00%
Costos totales de la mano de obra					RS 1,163	COP 1,007,239	COP 852,187	18.19%

Fuente: elaboración del autor con base en Uribe Marín (2011)

En efecto, en la tabla anterior se evidencia con claridad que entre los dos países existe una brecha amplia en relación con los costos laborales (unidad de conversión utilizada fue R\$1.00 = COP866). Los costos laborales de Brasil se encuentran un 18.19% por encima de los costos laborales colombianos, equivalentes a COP155,052, que, proyectado a 12 meses, el costo ascendería a COP1,860,628 / año por cada empleado contratado en Brasil, cifra nada despreciable, y todo ello sin contar que no se consideran otras obligaciones que tienen las empresas brasileiras, como, por ejemplo, la participación en beneficios.

Esta comparación debería ser analizada por cualquier empresario colombiano que quiera abrir oficinas en el vecino país, con el propósito de considerar que este sería uno de los factores críticos por evaluar en el momento de tomar una decisión de este tipo. De otro lado, los

resultados también muestran a Colombia como país más competitivo que Brasil, lo cual lo convierte en un país atractivo para las grandes multinacionales que pretendan posicionar sus negocios en América Latina.

NIVEL DE COMPETITIVAD

Por último, los estudios internacionales muestran que Brasil es uno de los países menos competitivos del mundo; aunque este hecho no solo es atribuible a los costos asociados con la mano de obra, en definitiva sí es un aspecto relevante que ha de ser considerado por una empresa que requiera penetrar en el mercado laboral brasileiro.

El reporte del *Doing Business*, que presenta la clasificación las economías mundiales para medir la facilidad de hacer negocios y que involucra el análisis de 183 economías, muestra a Brasil en el puesto 127, tres puestos abajo en relación con el que tenía en 2010. Según los expertos, este resultado obedeció, en lo primordial, a retrocesos en aspectos como pago de impuestos, cierre de la empresa, acceso al crédito y comercio transfronterizo (SIICEX, 2011).

De otro lado, en el reporte de competitividad global, Brasil se encuentra en el segundo estado de desarrollo, mientras que en la clasificación general de competitividad global, Brasil, con 4.28 puntos, ocupa el puesto 58 (SIICEX, 2011).

7. CONSIDERACIONES FINALES

Sin duda, Brasil es un claro ejemplo de un país que a lo largo de su historia ha sido proteccionista y que ha realizado grandes esfuerzos por mantener políticas encaminadas a buscar un gran cubrimiento de los derechos fundamentales de todos sus ciudadanos: pensión, salud, educación, seguridad social, desarrollo de la industria nacional, asistencia social, prestaciones sociales, empleo, familia, entre las más destacadas. Sin embargo, estos esfuerzos no han sido suficientes para asegurar una adecuada distribución del ingreso y no han mejorado de manera sustancial los niveles de equidad en la población.

Este proteccionismo a ultranza lo ha convertido en un país poco competitivo en el mundo y que, en un entorno cada vez más cambiante, como consecuencia de una globalización en pleno furor y de la apertura de mercados internacionales, deberá reevaluar muchos aspectos políticos, sociales y económicos, pero en definitiva deberá revisar los costos en que incurren las empresas en el mercado laboral.

Como se evidenció en este ejercicio investigativo, los costos laborales en que incurren las empresas en Brasil son extremadamente altos y no permiten realizar un análisis, más allá, acerca de si se requieren cambios profundos y urgentes en su legislación laboral. Se manejan intervalos de factores prestacionales, en promedio, del 60% al 65%, aunque pueden llegar, en condiciones

específicas, a factores por encima del 100%, lo que significa que por un salario se debe aportar, en los diferentes rubros, otro salario adicional, todo ello sin contar que es necesario suministrar transporte, alimentación, auxilios de natalidad, licencias, participación en utilidades, entre otros aspectos, y sin tomar en consideración que, por razones específicas, incluso de baja productividad, las indemnizaciones por despidos con justa causa o sin ella requieren desembolsos onerosos por parte de las empresas.

De todas maneras, no se puede dejar a un lado que es un país privilegiado, que posee recursos naturales, una biodiversidad que envidiaría cualquier país, industrias maduras y consolidadas, talento muy preparado y, en definitiva, es una potencia económica referente en el mundo, considerada por los expertos como una de las economías líderes entre los países emergentes, próxima a ser clasificada entre las economías desarrolladas.

REFERENCIAS

- Amadeo, E. J., y Gonzaga, G. (1997). Brasil: salario, productividad y cambio. Análisis del costo unitario en la industria. En OIT, *Costos laborales y competitividad industrial en América Latina*, 101-110. Lima: Organización Internacional del Trabajo, OIT.
- Arango, L. G., y López, C. M. (1999). *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. Bogotá: Utópica.
- Barbosa de M., F. L., Figueiredo, A., Mineiro, A. S., y Arbulu M., S. E. (2012). La revalorización del salario mínimo como instrumento de desarrollo en el Brasil. En OIT, *Boletín Internacional de Investigación Sindical, Justicia Social y Crecimiento: el papel del salario mínimo*, 4, 33-52. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, OIT.
- Barros Biavaschi, M. (2012). Normas de protección social del trabajador en Brasil. *Ciudades y Regiones, Boletín #1: La reforma laboral en México y sus impactos regionales*, 17-19.
- Baumann, R. (2009). *El comercio entre los países "BRICS"*. Brasil: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL.
- Bermúdez, C. A. (2012). Brasil en el escenario suramericano durante el siglo XXI: un liderazgo que trasciende lo regional. *História e Perspectivas*, 47, 177-200.
- Cecchini, S., y Rodrigo, M. (2011). *Protección social inclusiva: una mirada integral, un enfoque de derechos*. Santiago de Chile: Libros de la CEPAL.
- Central Intelligence Agency, CIA (2013). *The World Factbook 2013-2014*. Recuperado el 21 de agosto de 2013, de: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/br.html>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2013). *Brasil, estudio económico de América Latina y el Caribe 2013*. Recuperado el 2 de octubre de 2013, de:

<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/4/50484/EEE-Brasil.pdf>

Fernández, L. (2001). Comprender la globalización (recensión). *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 165-169.

García, G. F. (2010). *Curso de direito do trabalho*. Río de Janeiro: Companhia Editora Forense.

Gobierno de España (2013). *Países BRICS*. Recuperado el 25 de agosto de 2013, de:

<http://www.exteriores.gob.es/portal/es/politicaexteriorcooperacion/paisesbrics/paginas/iniciobrics.aspx>

Ibrahim, F. Z. (2010). *Curso de direito previdenciário*. Río de Janeiro: Impetus.

Instituto Argentino de Negociación, Conciliación y Arbitraje, IANCA (s.d.). *Brasil, costo laboral : cargas sociales mesualizados*. Recuperado el 16 de septiembre de 2013, de:

<http://www.iancanegocyar.com.ar/cargasoc.xls>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE (2013). Brasil em números, Vol. 21; L. C.

Chagas Teixeira, ed.. Río de Janeiro: Centro de Documentação e Disseminação de Informações, CDDI.

Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária de Brasil, INCRA (2011). O Incra.

Recuperado el 28 de septiembre de 2013, de:

<http://www.incra.gov.br/index.php/institucionall/incra>

Mesa-Lago, C. (2005). *Las reformas de salud en América Latina y el Caribe: su impacto en los principios de la seguridad social*. Santiago de Chile: CEPAL.

Meusalario (s.d.). *Direitos do trabalho, CLT garante direitos dos trabalhadores*. Recuperado el 12 de diciembre de 2013, de: <http://meusalario.uol.com.br/main/trabalho-decente/clt-garante-direitos-dos-trabalhadores.-conheca-os-principais>

Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile (2013). *Guía país Brasil*. Recuperado el 29 de agosto de 2013, de: http://www.prochile.gob.cl/wp-content/blogs.dir/1/files_mf/1365028186brasil_guia_pais_2013.pdf

Ministério do Trabalho e Emprego de Brasil, MTE. (s.d.). *Carteira de Trabalho e Previdência Social, CTPS*. Recuperado el 2 de septiembre de 2013, de: <http://portal.mte.gov.br/delegacias/pr/carteira-de-trabalho-e-previdencia-social-ctps/>

Oficina de Promoción de Negocio de São Paulo (2012). *Ficha país: Brasil*. Recuperado el 25 de agosto de 2013, de: http://www.extenda.es/web/opencms/archivos/red-exterior/ficha_pais_brasil.pdf

Oficina Económica y Comercial de España en Brasilia (2013). *Guía país: Brasil (noviembre de 2013)*. Recuperado el 12 de diciembre de 2013, de: <http://www.oficinascomerciales.es/icex/cma/contentTypes/common/records/mostrarDocumento/?doc=4214766>

Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Brasilia (2011). *Marco legal. Brasil (septiembre de 2011)*. Recuperado el 29 de agosto de 2013, de: <http://www.oficinascomerciales.es/icex/cma/contentTypes/common/records/mostrarDocumento/?doc=4132292>

Ojima, R. (2013). Population. En *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE: Brasil em numeros*, 63-64. Río de Janeiro: *Centro de Documentação e Disseminação de Informações*, CDDI.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS (2012). *Banco de información de los sistemas de seguridad social iberoamericanos*. Madrid: Secretaría General de la OISS.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2001). *Resolución relativa a la seguridad social. Conclusiones. Informe VI, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, reunión N° 89 : Seguridad social: temas, retos y perspectivas*. Recuperado el 5 de septiembre de 2013, de:

<http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/secsoc/general/resolucion.html>

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2013). *Natlex*. Recuperado el 28 de agosto de 2013, de:

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=es&p_country=BRA&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY

Organización Internacional del Trabajo, OIT / Oficina de Actividades para los Trabajadores,

ACTRAV (s.d.). *Brasil: cobertura de resgos*. Recuperado el 26 de septiembre de 2013,

de: http://white.oit.org.pe/ssos/documentos/cobertura_riesgos/secsoc/modulov/brasil.html

P&A Consultores Abogados Economistas (2013). *Guía de negocios: Brasil*. Recuperado el 25 de agosto de 2013, de:

<http://www.pyaconsultores.com/contenido/publicaciones/guias/Brasil.pdf>

Presidencia de la República de Brasil (s.d.). *Decreto-Lei N° 5.452, de 1° de maio de 1943 (CLT)*.

Recuperado el 29 de agosto de 2013, de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm

Promoción del Empleo Juvenil en América Latina, PREJAL (s.d.). *Marco normativo e institucional del empleo*. Recuperado el 8 de diciembre de 2013, de:

http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/cuadro_leg_bra.pdf

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, SEBRAE (s.d.). Um agente do desenvolvimento. Recuperado el 28 de septiembre de 2013, de:

<http://www.sebrae.com.br/customizado/sebrae/institucional/quem-somos/sebrae-um-agente-de-desenvolvimento>

Secretaría de Comunicación Social de Brasil, SECOM (2012). *Destaques (noviembre 2012)*.

Recuperado el 2 de septiembre de 2013, de: <http://www.secom.gov.br/sobre-a-secom/acoes-e-programas/publicacoes/caderno-destaques/arquivos/caderno-destaques-novembro-2012-espanhol->

Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial de Brasil, SENAI (s.d.). *Missão e Visão*.

Recuperado el 26 de septiembre de 2013, de:

<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional/2012/03/1,1775/missao-e-visao.html>

Servicio Social de Industria de Brasil, SESI (s.d.). *Missão e visão*. Recuperado el 28 de septiembre de 2013, de:

<http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/institucional/2012/03/1,1791/missao-e-visao.html>

Sistema Integrado de Información de Comercio Exterior de Perú, SIICEX (2011). *Guía de mercado. Brasil*. Recuperado el 16 de diciembre de 2013, de:

<http://www.siicex.gob.pe/siicex/resources/estudio/285080533radb34cd.pdf>

Universia Brasil (2013). *FNDE prevé aumento del 10,5% nos repases del salario-educación*.

Recuperado el 24 de septiembre de 2013, de: <http://noticias.universia.com.br/translate/pt-es/destaque/noticia/2013/03/19/1011761/fnde-preve-aumento-10-5-nos-repasses-do-salario-educaco.html>

Uribe Marín, R. (2011). *Costos para la toma de decisiones*. Bogotá: McGraw-Hill Educación.

Virtual-Brazil.com (s.d.). *Labor Legislation in Brazil*. Recuperado el 29 de agosto de 2013, de:

<http://www.v-brazil.com/government/laws/labor.html>