

## La década de los mitos. Alteraciones recientes en el costo del trabajo en Brasil(1)

by Marcio Pochmann - lunes, enero 31, 2005

<https://vinculando.org/brasil/trabalho/pochman6.html>

A lo largo de los años 90s, cuando las políticas neoliberales fueron ampliamente aplicadas en Brasil, se construyó el argumento de que el costo del trabajo era muy elevado, lo que hacía inviable la modernización del país, más allá de producir informalidad en las relaciones de trabajo y desempleo. A pesar de provocar mayor flexibilización en los contratos y estimular la desregulación de las relaciones laborales, con serios impactos negativos para el costo del trabajo, el desempleo aumentó, así como la informalidad de los puestos ocupacionales. El mito del costo del trabajo fue inventado por el neoliberalismo, como forma de volver aún más bajo el peso de los salarios en los costos de las empresas, sin que con eso hubiera un estímulo para la generación de más empleos. El chivo expiatorio del costo del trabajo sirvió como ajuste al mal resultado de las políticas neoliberales, responsables por el retroceso del país en el comercio exterior, con el aumento artificial de los costos en dólares de las empresas que operan en Brasil.

Sin duda alguna, las transformaciones en la economía brasileña en la década de los 90s dieron mayor relevancia a la temática del costo del trabajo en la agenda nacional, en parte porque el costo de trabajo fue asociado a la competitividad empresarial, a la estabilidad monetaria, a la generación de empleo e ingreso y al grado de formalización de los contratos de trabajo y sus implicaciones en la previsión social. En otras palabras, los gobiernos de los años 90s responsabilizaron del aumento del costo en Brasil al empleo de trabajadores dada su asociación al gasto de las empresas. Esto inhibiría a su vez, el combate a la inflación y la mayor competitividad, fortaleciendo las propuestas de reducción del costo del trabajo en el curso del nuevo modelo económico. De esa manera, es importante la discusión del costo del trabajo - su composición (salarial y no salarial) y dimensión cuantitativa - tanto para los contratos de trabajo regulares (costo trabajo-patrón) como para el sector informal. Para entender la diferenciación en el funcionamiento del mercado del trabajo como característica de la realidad brasileña, es importante resaltar las especificidades más presentes en cuanto al ajuste económico y laboral resultante de la exportación de gran parte del proceso productivo y, por consecuencia, de la implantación de nuevas formas de uso y remuneración de mano de obra (nuevos contratos de trabajo, terciación, subcontratación, entre otros). El hecho del reciente rescate de la temática sobre el costo del trabajo en Brasil ocurrió de manera condicionada por el predominio de un ambiente socioeconómico marcado por un expresivo endurecimiento de la política macroeconómica, causante de la mayor rigidez (hacia el alza) - de tasas de interés, de los regímenes cambiario y fiscal y de exposición del parque productivo nacional a la amplia competencia externa, que generó, en la mayoría de las veces, análisis restringidos y simplistas, con argumentos inadecuados e inconsistentes simbolizados en tres versiones.

En la primera versión se encuentran las interpretaciones que emergen justamente de la difusión de una metodología incorrecta a la verificación del costo del trabajo en Brasil y su comparación con el de otros países. Podemos ver, por ejemplo, que -sin base comparativa internacional, ya que no cuenta con referencia metodológica de instituciones que tradicionalmente realizan estudios y datos al respecto del mercado del trabajo en el mundo<sup>2</sup> - gran parte de los análisis del costo de trabajo en Brasil terminan confundiendo cotización patronal (prestación social o costo no salarial) con rendimiento del trabajo (costo salarial o salario bruto) y, por consecuencia, produciendo invariablemente trampas técnicas.

En la segunda versión, se denota el predominio del abordaje jurídico-contable que genera análisis fuera de foco, que obstaculizan, generalmente, la posibilidad de percibir el costo del trabajo como una cuestión más amplia y compleja, responsable, en la mayor parte de las economías de mercado, por el financiamiento parcial tanto del patrón de consumo de los trabajadores, como de las políticas sociales. En otras palabras, la composición del costo

de trabajo refleja el grado de instrumentación de la intervención pública en cuanto a la formación directa e indirecta del ingreso de los trabajadores.

En la tercera versión se intenta presentar las inconsistencias de los argumentos significativos de los analistas, por no considerar la temática del costo del trabajo como expresión del estado de desarrollo de las relaciones de trabajo en cada país. Por ser fruto de un sistema de relaciones de trabajo poco transparente y de bajo grado de confianza entre los actores, el costo del trabajo en Brasil expone la ausencia de cultura contractual, sobre todo en un país con mercado de trabajo poco estructurado y compuesto mayoritariamente de micro y pequeñas unidades productivas, que no tienen, en general, la práctica de la contratación colectiva de trabajo.

Lo que se pretende, aún de manera sintetizada, es presentar, en cuatro partes, una dimensión poco convencional en Brasil sobre el tema del costo de trabajo. Se inicia enfocando el costo del trabajo en las economías avanzadas y en Brasil, como referencia de la intervención pública para, enseguida, desglosar el costo del trabajo y presentar sus valores en distintos segmentos del mercado de trabajo, en términos nominal, efectivo y real en los años 90s. Posterior al análisis de la evolución del costo del trabajo en el sector industrial brasileño, son comentadas las principales conclusiones, presentando lagunas posibles de ser exploradas en una reformulación del actual estado del costo nacional del trabajo.

## **Costo del trabajo e intervención pública**

En las economías de mercado del siglo XX, el ingreso de la mano de obra no resulta exclusivamente del funcionamiento del mercado de trabajo. Invariablemente, los países tienen, en mayor o menor medida, la presencia de una “cuña fiscal”, que corresponde a la diferencia entre el costo soportado por el empleador y el ingreso efectivo recibido por el empleado. En otras palabras, la cuña fiscal se refiere a la suma de los impuestos directos pagados por el empleado, más su contribución, más la contribución patronal. Los adicionales referentes a la cuña fiscal son datos a partir del salario bruto del empleado.

De esa manera, la cuña fiscal representa el grado de intervención del poder público en la composición del costo del trabajo para el empleador y del salario disponible para el trabajador. La función de la cuña fiscal está asociada directamente a las distintas formas de financiamiento del costo de reproducción de la fuerza de trabajo, que retiran exclusivamente del salario bruto una parte significativa de la responsabilidad por el pago de las necesidades de sobrevivencia del trabajador y de su familia. Así, el costo del trabajo deja de ser expresión del salario bruto pagado por el empleador, pues comprende varios componentes de rendimiento del trabajo, más la parte del financiamiento de la política social (educación, salud, formación profesional, diversión, entre otros). La cotización patronal corresponde, en general, a uno de los principales pilares del financiamiento de las políticas sociales en las economías de mercado. Ver Gráfica 23 en anexo 6.

Aunque existan diferencias importantes entre las economías avanzadas, el grado de intervención pública sobre el costo del trabajo es significativo. En general, está en un intervalo entre un mínimo de un quinto de salario promedio de obrero en Japón y, un máximo de casi tres cuartos del salario promedio de un obrero en Dinamarca, lo que indica una presencia importante del poder público en el proceso de formación tanto del costo del trabajo de las empresas como del ingreso del trabajador.

Aparte de eso, no hay señales de reversión de la  
a tendencia de participación

n pública en la composición del costo del trabajo en las economías avanzadas. En las dos últimas décadas, salvo la experiencia en Alemania, en Inglaterra y Estados Unidos, se denota un avance en la cuña fiscal en relación con salario medio de los trabajadores.

## Formación del costo del trabajo en las economías desarrolladas

En las economías desarrolladas, la composición del costo del trabajo es diferenciada, aún cuando sean naciones que tienen un patrón base relativamente homogéneo de formación del ingreso del empleado. En los países en que parte importante del financiamiento de las políticas sociales depende de la tasa de la nómina de pago de las empresas, el peso de las cotizaciones patronales tiende a ser mayor, como en el caso de Francia e Italia. En las economías en que las políticas sociales son financiadas por impuestos que inciden en toda la sociedad, la proporción de cotización patronal es relativamente menor. En este sentido, se destacan los países escandinavos e Inglaterra.

Entre los componentes de las cotizaciones patronales se encuentran tanto aquellas que son obligatorias (legislación civil y laboral) como las voluntarias, éstas son introducidas a través del contrato colectivo de trabajo. Con esto, el carácter individual del salario es sustituido por el llamado salario social que no está sometido exclusivamente a la lógica del mercado de trabajo.

En general, el financiamiento del gasto de vida del trabajador y su familia dependía fundamentalmente del salario recibido por su empleo hasta inicio del siglo XX. Debido a ello, su patrón de consumo era restringido y limitado a la canasta básica (alimentación, habitación, vestido, salud, transporte, entre otros), cuyo acceso estaba asociado exclusivamente al funcionamiento del mercado de trabajo.

En ese periodo, el bajo salario promedio real impedía, por consecuencia, el financiamiento adecuado del acceso a los bienes y servicios básicos para la reproducción socioeconómica del trabajador y de su familia, así como el ingreso en la sociedad de consumo en masa. La gran característica en las sociedades de los países desarrollados era la división en dos mundos (pobres y ricos), sin presencia importante de mecanismos institucionales de mediación, conforme lo dicen los historiadores del siglo XIX. (Hobsbawm, 1994).

Solamente con el aumento en la intervención pública sobre el costo del trabajo, se volvió posible ampliar el financiamiento de los gastos en salud, transporte, habitación y educación más allá del salario bruto. Pero eso ocurrió con el establecimiento de los contratos colectivos y con las acciones necesarias del Estado tanto para interrumpir los efectos perversos de la Gran Depresión de los años 30s, como el New Deal en Estados Unidos y los programas de salida democrática de la crisis económica en los países escandinavos, así como para la reconstrucción económica y social europea terminada la segunda guerra mundial.

**Tabla 8.- Estructura del costo total del trabajo en la industria de transformación\* en economías avanzadas seleccionadas (en %)**

Concepto	Alemania	Dinamarca	España	Francia	Inglaterra	Italia
<b>Salario Bruto</b>	<b>76.4</b>	<b>96.2</b>	<b>74.3</b>	<b>68.0</b>	<b>85.5</b>	<b>70.0</b>
Salario directo	56.2	83.1	55.5	51.4	73.0	50.3
Bonos y premios	8.8	0.8	7.0	6.2	1.3	7.9
Pago de días no trabajados	11.4	12.3	12.4	10.4	11.2	11.8
<b>Cotización patronal</b>	<b>23.6</b>	<b>3.8</b>	<b>25.1</b>	<b>32.0</b>	<b>14.5</b>	<b>30.0</b>
Obligatoria	16.9	1.9	22.1	19.1	7.3	28.6
Voluntaria	4.6	1.1	1.7	9.4	4.6	1.4
Otras	2.1	0.8	0.6	3.5	2.2	0.0
<b>Costo del trabajo</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Eurostat, 1996

\* Para empresas con más de diez empleados

Por un lado, la reforma tributaria fue el instrumento necesario para canalizar mayores recursos al poder público, lo que permitió elevar la carga tributaria bruta de la faja que era de 10 a 15% del Producto Interno Bruto en las economías avanzadas, predominante hasta la Primera Guerra Mundial a una faja entre 33 y 55% del PIB en el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial. Con la constitución de grandes fondos públicos fue posible distribuir subsidios al transporte colectivo y a la vivienda popular, así como generalizar la educación y la salud. De esa forma, el acceso al consumo de masa contó con una parte considerable de financiamiento del costo de vida del trabajador y de su familia, a través de la reforma tributaria.

Más allá de sólo ayudar al financiamiento del costo de vida de la población trabajadora, la reforma tributaria también mostró ser necesaria para la estrategia de justicia fiscal. El montaje de una estructura tributaria progresiva, que gravara más a los ricos y menos a los pobres, fue capaz de imponer restricciones al tradicional proceso de concentración de la renta en las economías de mercado. En otras palabras, el financiamiento de gran parte de las transferencias de renta entre ricos y pobres ocurrió por medio de los impuestos directos, en mayor cantidad que los impuestos indirectos.

Por otra parte, la definición de un parámetro básico de remuneración a los empleados evitó la ampliación de las diferencias intersalariales. Para eso fue importante, por ejemplo, el salario mínimo, que funcionó tanto como faro para la evolución de la remuneración por la contratación colectiva de trabajo entre sindicatos y entidades patronales, así como dinámica de aumento del rendimiento de los trabajadores de salario de base, lo que consagró la generalización del patrón de consumo de masa.

De esa misma manera, la difusión del crédito al consumo se hizo necesario como mecanismo de la garantía de acceso de los asalariados a los bienes de consumo de mayor valor unitario (automóvil y casa propia), en parte porque el salario establecido por los contratos colectivos de trabajo y el financiamiento de parte importante del costo de reproducción de la fuerza de trabajo por medio de las políticas sociales, no eran suficientes para la generalización, por sí sola, de las normas generales de consumo de masa (Aglietta, 1979).

Para ello, la dinámica del mercado de trabajo estuvo fundada en su estructura completa (situación de casi pleno empleo) y en el establecimiento de relaciones de trabajo estables y transparentes. Junto con la expansión sin precedentes del empleo asalariado transcurrió el movimiento de homogenización ocupacional en torno de una norma básica de uso y remuneración de la fuerza de trabajo. La consolidación de *standard employment relationship* terminó siendo la característica principal de la evolución del mercado de trabajo en las economías avanzadas, con pleno empleo y una amplia red de garantías de protección social a los empleados.

Así, el comportamiento del costo del trabajo dejó de reflejar directamente el funcionamiento del mercado de trabajo menos desfavorable al empleado, posibilitando la incorporación generalizada de las ganancias de productividad y la elevación del costo de vida ocurrida a partir de la segunda pos-guerra.

En el periodo más reciente, solamente los Estados Unidos presentaron tasa de variación anual media negativa para la evolución del costo del trabajo. Las demás economías avanzadas seleccionadas registraron variación positiva, aunque en ritmo decreciente comparada con las décadas anteriores.

## **Formación del costo del trabajo en Brasil**

En Brasil, la composición del costo del trabajo presenta gran diferenciación entre los diversos sectores del mercado del trabajo. En lugar de la estructuración del mercado de trabajo realizada en las economías avanzadas, el país registra un fuerte grado de desestructuración, favoreciendo aún más el predominio de elevada heterogeneidad en el costo del trabajo.

De la misma manera, sin haber alcanzado la condición salarial plena, con una tasa de asalariados inferior a tres quintos del total de la ocupación, el haber mantenido una estructura tributaria regresiva, sustentada por impuestos indirectos y fuertemente concentrada en pocos y específicos sectores socioeconómicos y, además, restricción de las líneas de crédito al consumo, Brasil constituyó, por lo menos, dos patrones distintos de formación del costo del trabajo: Segmento organizado del mercado del trabajo y segmento no organizado.<sup>3</sup> Enseguida, se presenta sintéticamente, la formación del costo del trabajo en los distintos segmentos del mercado laboral brasileño.

## **Segmento organizado del mercado del trabajo y el costo del trabajo**

En las ocupaciones del segmento organizado del mercado del trabajo, el costo laboral para el empleador sistemático no es muy distinto al que se lleva a cabo en las economías avanzadas.<sup>4</sup> Ya que no existe una cultura generalizada de contratación colectiva, el costo del trabajo en Brasil se apoya fundamentalmente en la legislación civil y laboral.

Por un lado, el salario bruto recibido por el empleado no representa el único costo salarial para la empresa, pues hay otras prestaciones que actúan sobre la nómina de pago como el decimotercer salario, el adicional de un tercio de días feriados, el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS) y la indemnización de 40% sobre el monto depositado del FGTS en el caso de despido injustificado. De la misma manera, el salario bruto se constituye también de la remuneración por unidad de tiempo efectivamente trabajado, así como los días pagados pero no trabajados, es decir, el tiempo de trabajo remunerado por el empleador sin que el empleado esté disponible para el ejercicio del trabajo en la empresa (día de descanso semanal, feriado y ausencia remunerada).

Por otro lado, la cotización patronal (encargo social) representa otro conjunto de gastos que inciden sobre la nómina de salarios de la empresa, como las contribuciones para el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), el seguro contra Accidentes de Trabajo, el salario educación, el Instituto Nacional de Colonización y Reforma Agraria (Incra), el Servicio Social de la Industria (Sesi), el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (Senai) y el Servicio Brasileño de Apoyo a las Pequeñas y Micro-Empresas (Sebrae).

Debemos destacar también que debido a las nuevas leyes instituidas recientemente en cuanto a las nuevas formas de contratos más flexibles, existen ahora costos del trabajo aún más diferenciados, aún dentro del mismo segmento organizado del mercado de trabajo. Además del contrato por tiempo indeterminado, existe el contrato por tiempo determinado, por jornada parcial y por tiempo de experiencia.

Al comparar el contrato por tiempo indeterminado y por tiempo determinado, se ve, por ejemplo, la existencia de un diferencial de costos de trabajo estimado en 9.13%, siendo que 14.04% corresponden a la cotización patronal y 7.9% se refiere al salario bruto.<sup>5</sup>

En la siguiente tabla se puede observar, la distinta composición del costo del trabajo para los dos principales tipos de contrato de trabajo en el segmento organizado (contrato por tiempo indeterminado y por tiempo determinado). Podemos darnos cuenta que para un costo total de trabajo de 100%, el salario bruto representa 79.9% en el Contrato por Tiempo Indeterminado (CI) y de 81.1% en el Contrato por Tiempo Determinado (CD). Debemos resaltar que los adicionales al salario contractual computados se deben, exclusivamente, a las exigencias establecidas por la legislación civil y laboral.<sup>6</sup>

Frente a la diferenciación en la formación del costo del trabajo impuesta por la legislación para los dos tipos de contratos de trabajo, pueden ser estimadas las cotizaciones patronales, o sea, los gastos que el empleador realiza con la contratación formal del trabajador, sin que sea absorbido directamente por el trabajador empleado. En otras palabras, se trata del mecanismo de financiamiento de las políticas públicas nacionales, más conocidas en Brasil como encargos sociales.

En resumen, el costo del trabajo para cada empleado asalariado por contrato de tiempo indeterminado en el segmento organizado del mercado de trabajo es compuesto por 20.07% de cotizaciones patronales<sup>7</sup> y de 79.93% del salario bruto. Por cada empleado por contrato de tiempo determinado, la composición del costo del trabajo es de 81.12% de salario bruto y 18.88% de cotización patronal.

**Tabla 9.- Estructura del costo del trabajo por contrato por tiempo indefinido y por tiempo definido en el sector organizado para el personal de producción en el sector industrial.**

Concepto	Composición (%)	
	CI*	CD**
<b>Salario bruto</b>	<b>79.93</b>	<b>81.12</b>
Salario directo(1)	56.57	61.67
Bonos y premios (2)	7.74	1.59
Pago de horas no trabajadas (3)	15.62	17.86
<b>Cotización patronal</b>	<b>20.07</b>	<b>18.88</b>
Fiscal (4)	17.83	15.67
Institucional (5)	2.24	3.21
<b>Costo total del trabajo</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

\* CI.-Contrato por tiempo indefinido

\*\* CD.- Contrato especial por tiempo determinado

1. Salario contractual, decimotercer salario y adicional de un tercio de días de descanso; 2. Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS), rescisión de contrato e incidencia del FGTS sobre el decimotercer salario y sobre un tercio de los días de descanso; 3. Días feriados, descanso semanal remunerado, vacaciones y ausencias remuneradas; 4. Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), seguro de accidente de trabajo, salario-educación e Instituto Nacional de Colonización y Reforma Agraria (Incra); 5. Servicio Social de la Industria (SESI), Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (Senai) y Servicio Brasileño de Apoyo a las Pequeñas y Micro-Empresas (Sebrae).

En comparación con un conjunto de economías de mercado, avanzadas o no, Brasil se coloca en posición intermedia en lo que respecta al peso de las cotizaciones patronales en el costo total del trabajo. Existen países donde las cotizaciones patronales representan casi un tercio del costo de trabajo (Francia e Italia), mientras otras se encuentran abajo del 15% (Inglaterra y Dinamarca). Ver Gráfica 24 en anexo 6.

En la mayor parte de los países seleccionados en la gráfica, las cotizaciones patronales representan entre 20 y 25% del costo del trabajo. En la faja próxima a Brasil se encuentran países como los Estados Unidos, Alemania, Uruguay, Argentina y Corea.

## **Segmento no organizado del mercado de trabajo y el costo del trabajo**

Las ocupaciones del segmento no organizado poseen un costo de trabajo menor a las del segmento organizado, pues no se incorporan todos los gastos salariales y no salariales. En general, el salario bruto recibido por el trabajador representa el único costo de trabajo para el empleador. Debido a ello, difícilmente puede ser identificada la presencia de otros tópicos adicionales de prestaciones de personal establecidos tanto por la legislación laboral como por las negociaciones colectivas de trabajo, que tradicionalmente inciden en el pago del empleador del sector organizado.

Dicho de otra forma, el costo salarial del segmento no organizado no tiene la adición, en general, tanto de los pagos diferidos en el tiempo, como el decimotercer salario, el adicional de un tercio de días festivos, el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio y la indemnización de 40% sobre el monto depositado del FGTS por despido injustificado, así como los tópicos que distinguen la remuneración por unidad de tiempo efectivamente trabajado, como los días pagados pero no trabajados (vacaciones, día de descanso semanal y festividades). Así, el costo del trabajo en este segmento no incorpora todos los costos salariales (salario bruto) y las cotizaciones patronales destinadas a las instituciones gubernamentales y los organismos empresariales del sector organizado.

El costo total del trabajo en el segmento no organizado termina siendo muy distinto del costo del trabajo en el segmento organizado. Para la medición del costo efectivo del trabajo en las ocupaciones del sector no organizado se optó por la adopción de un conjunto de factores de conversión del costo del trabajo de los empleos del sector organizado.<sup>8</sup>

El costo laboral en el sector no organizado del mercado de trabajo no representa la misma composición del segmento organizado. En síntesis, el costo de trabajo tiende a ser prácticamente idéntico al salario bruto, sin el aumento de los adicionales del salario directo y tampoco de las cotizaciones patronales. El riesgo de la empresa por operar al margen de la legislación laboral y de las acciones de la contratación colectiva de trabajo no es tomado en consideración, sin incorporar, en este caso, posibles multas por instituciones de fiscalización por el uso de mano de obra en condiciones que pueden identificarse como ilegales.

Debido a esto, el costo del trabajo, en el sector no organizado tiende a ser 35.04% inferior en promedio al costo total del trabajo en el contrato por tiempo indeterminado en el sector organizado (28.51% para contrato por tiempo determinado). El menor costo de trabajo se debe 18.7% al costo salarial y 30.9% al costo no salarial.

Más allá de esa diferencia en la composición del costo del trabajo, debemos destacar que las diferencias de ingresos (costo salarial) entre las ocupaciones en los segmentos son relativamente grandes, lo que resulta en diferencias mucho más relevantes en el costo monetario del trabajo, conforme se presenta enseguida.

## **CUANTIFICACION DEL COSTO DEL TRABAJO EN BRASIL**

Presentamos en esta parte, las evidencias empíricas del costo monetario del trabajo en el empleo total de los segmentos organizados y no organizados. Cabe destacar que en Brasil los estudios sobre el costo del trabajo tienden a presentar los indicadores generales tan sólo para el sector industrial.

Conforme se ha observado en una de las referencias bibliográficas<sup>9</sup>, el costo del trabajo en economías continentales, con elevadas diferencias sectoriales, regionales y municipales, tiende a registrar elevadas diferencias en torno del indicador nacional. La presencia de grandes grados de heterogeneidad ocupacional provoca directamente la diferenciación en los costos del trabajo.

En el segmento organizado del mercado de trabajo, el costo promedio laboral por hora para el conjunto de la economía nacional fue estimado para el año 1996 en US \$4.74, con base en el contrato de trabajo por tiempo

indeterminado<sup>10</sup>. En el segmento no organizado, el costo promedio por hora fue estimado en US \$1.13<sup>11</sup>.

Con el objetivo de identificar el costo efectivo promedio por hora en dólares en todos los segmentos del mercado del trabajo (organizado y no organizado) fue necesario, de acuerdo a la metodología utilizada, tener en consideración la composición de las ocupaciones en los segmentos organizados y no organizados en 1996. De acuerdo con Investigación Nacional por Muestras Domiciliares de 1996 (PNAD-FIBGE), 42.4% del total de las ocupaciones pertenecían al segmento no organizado (sin contrato de trabajo) y 57.6% pertenecían a las ocupaciones del segmento organizado.

Utilizando como criterio de diferenciación el costo del trabajo en el segmento organizado (CTO) y el costo de trabajo efectivo (CTE), que resulta de la composición del empleo en los segmentos organizados y no organizados del mercado de trabajo, se obtiene un mejor conocimiento respecto a los distintos patrones de costo de trabajo en Brasil.

La identificación de la composición de los distintos costos de trabajo, a partir de la proporción entre el empleo con contrato (segmento organizado) y sin contrato de trabajo (segmento no organizado) permite apuntar el costo promedio por hora de trabajo efectivo para 1996.<sup>12</sup> A partir de los dos costos de trabajo (US \$4.74 en el segmento organizado y US \$1.13 en el segmento no organizado), se llega al costo medio por hora de trabajo efectivo en Brasil de US \$3.21 en 1996. Este valor era 32.3% inferior al costo promedio por hora de trabajo para empleados con contrato (segmento organizado) y 2.8 veces encima del costo de trabajo de las ocupaciones no organizadas.

A través de la composición de los empleos en los dos distintos segmentos ocupacionales se observa una nueva situación para el costo efectivo por hora promedio.<sup>13</sup> Considerando la variable tiempo, se pueden identificar significativas alteraciones en el costo del trabajo.

## **Nuevo modelo económico y el comortamiento del costo del trabajo industrial**

Enseguida desarrollamos un análisis sobre la evolución del costo efectivo del trabajo en dólares de la industria de la transformación brasileña a lo largo de la década de 1990. Para eso, utilizamos los valores del costo del trabajo en el sector industrial - obtenidos a través de datos provenientes de la Relación Anual de Informaciones Sociales del Ministerio del Trabajo, de la Investigación Nacional por Muestra Domiciliar y de la Investigación Industrial Mensual, ambas de la fundación IBGE - los cuales fueron corregidos por la variación cambiaria establecida por el Banco central de Brasil.

Por medio de este procedimiento metodológico fue posible obtener los valores en dólares del costo promedio por hora efectivo (composición de los costos de trabajo en los segmentos organizado y no organizado del mercado de trabajo). Se ve, por ejemplo, que durante la década de los 90s, la evolución del costo medio por hora de trabajo efectivo en el sector industrial brasileño presentó tres movimientos distintos.

El Primer movimiento ocurrió entre 1989 y 1993, con el predominio de una relativa estabilidad en la evolución del costo de trabajo efectivo en dólares, a pesar de un ligero aumento en 1992 y caída en 1993. El uso de la política cambiaria activa, con devaluaciones frecuentes de la moneda nacional, combinada con la alta inflación y caída en el nivel de actividad económica, se mostró favorable a la contención del costo del trabajo efectivo en el sector industrial.

El segundo movimiento, entre 1994 y 1998 registró un continuo aumento del costo del trabajo efectivo en dólares. Las principales características de ese periodo fue la recuperación del nivel de actividad económica, la estabilidad



monetaria y el predominio de una política cambiaria pasiva, capaz de permitir la creciente valorización de la moneda nacional y, por consecuencia, contribuir favorablemente al rápido aumento en dólares del costo de trabajo en el sector industrial brasileño.

Finalmente, el tercer movimiento se inició en enero de 1999, a partir de la devaluación desorganizada del Real. Frente a la recesión de la economía nacional, del elevado déficit comercial y de la rápida reducción en las reservas internacionales, la devaluación cambiaria forzó bruscamente la caída en el costo de trabajo en dólares. Ver Gráfica 25 en anexo 6.

Más allá de las diferentes fases de evolución del costo del trabajo (en el sector organizado, efectivo y ajustado por la productividad), se puede ver cómo las ganancias de productividad obtenidas en los años 90s se convirtieron, de alguna manera, en mecanismos de compensación por parte de la elevación del costo del trabajo en dólares. Una vez ajustada la variación de la productividad en el sector industrial, la evolución del costo del trabajo en dólares también registra los tres movimientos de los años 90s, pero con valores inferiores.

Las diferencias entre los costos del trabajo medidos en dólares durante la década de los 90s son expresión directa de la capacidad empresarial para transformar el patrón de uso y remuneración del empleo tradicional del sector industrial, basado fundamentalmente en el segmento organizado del mercado del trabajo. En la medida en que se exportó parte del proceso productivo, que subcontrata mano de obra, entre otras formas de alejamiento del empleo formal, el sector empresarial puede reducir parcialmente el costo del trabajo, al aminorar el impacto consecuente del valor de tipo de cambio sobre el costo total de la producción.

Al mismo tiempo, cuanto mayor fue la capacidad empresarial de alterar el ritmo de la productividad del trabajo, mayor fue la tendencia a encontrar mejores condiciones para compensar los efectos del proceso del tipo de cambio. La drástica modificación del régimen cambiario en enero de 1999, no sólo posibilitó la mejora en las condiciones de competitividad empresarial, sino contribuyó para la acentuada reducción en el costo del trabajo medido en dólares en Brasil.

## **Errores en la interpretación del costo del trabajo**

Podemos ver en la discusión anterior sobre el costo del trabajo en Brasil, cómo su evolución durante la década de 1990 es insuficiente para una total interpretación, una vez identificadas las diferencias en el funcionamiento del mercado de trabajo en Brasil, especialmente en relación con las economías avanzadas, así como las modificaciones introducidas tanto en el proceso productivo por los empresarios como en el patrón de uso y remuneración del trabajo en Brasil, sea en el segmento organizado del mercado del trabajo, sea en el segmento no organizado.

La mayor presencia del segmento no organizado en el proceso de formación del costo efectivo del trabajo se debe, por un lado, a las alteraciones en la estructura ocupacional a lo largo de los años 90s, a través del aumento del desempleo, la disminución de asalariados y la generación de puestos de trabajo, en gran medida, precarios. Por otro lado, las ocupaciones del segmento no organizado también resultan de las nuevas formas de gestión y organización del trabajo, fundadas en la exportación de parte del proceso productivo, en la subcontratación de la mano de obra y en la terciación de las ocupaciones.

Al mismo tiempo, la adopción de la productividad como uno de los mecanismos de compensación de los costos de trabajo se mostró más frecuente en los años 90s en Brasil. Hasta 1993, por ejemplo, la política cambiaria era relativamente activa, pues, a través de constantes devaluaciones de la moneda nacional, se volvía posible la disminución o estabilidad del costo del trabajo efectivo medido en dólares norteamericanos.

Entre 1994 y 1998, el costo del trabajo fue significativamente elevado en dólares, sin que el salario bruto o las mismas cotizaciones patronales hubieran sido objeto de aumentos reales significativos. El principal responsable de esto fue la aplicación de un régimen cambiario que promovía el valor real frente al dólar. Solamente en enero de 1999 fue abierta una nueva fase en la evolución del costo del trabajo, frente al agotamiento del antiguo régimen cambiario.

Para no incurrir en tradicionales engaños y omisiones algunas veces presentes en los estudios que tratan la medición del costo del trabajo y, por consecuencia, en los análisis de los llamados encargos sociales, se optó por adoptar una metodología de uso común internacionalmente para investigar el costo del trabajo y su evolución reciente en Brasil. De esa manera, se llegó a diferentes conclusiones tanto en relación a la dimensión del costo del trabajo como a su evolución.

En la comparación internacional, a través de la utilización de la metodología común, se puede ver que Brasil presenta bajo costo de trabajo, con participación no muy significativa en las cotizaciones patronales. Países como Alemania e Italia, por ejemplo, tienen cotizaciones patronales en dólares superiores a las que pagan de los empresarios brasileños por el costo del trabajo por hora.

Aún aniquilada la base que sustenta en gran medida el abordaje tradicional sobre el costo del trabajo, el debate en Brasil no pierde importancia. Hay espacio para una reformulación necesaria, que puede ser tratada a través de por lo menos tres aspectos fundamentales.

El primero se refiere a la composición del costo del trabajo. A pesar de la cotización patronal que representa un quinto del costo del trabajo en el segmento organizado del mercado, se debe destacar la posibilidad de su disminución, teniendo en cuenta su parcial dependencia de las imposiciones de naturaleza fiscal (salario-educación, Inkra). En ese caso, la alteración de la composición del costo del trabajo dependería de la realización de una amplia reforma tributaria que tomara en cuenta el financiamiento de la educación y de la política agraria en Brasil. Ver Gráfica 26 en anexo 6.

El segundo aspecto de la reformulación del costo del trabajo está asociado al proceso de formación de los llamados costos no salariales. La presencia de un complejo código de trabajo (Consolidación de las Leyes del Trabajo y Constitución Federal) con el segmento organizado del mercado de trabajo vuelve automática la definición de los componentes del costo del trabajo, pues la cultura de negociación en el país no se encuentra consagrada aún sobre el principio de la contratación colectiva de trabajo. En ese caso, la modificación en el proceso de formación de costos del trabajo en Brasil exigirá una reforma en el sistema de relación laboral, difundiendo la organización del trabajo por empresa, la reducción de la cultura de rotación y del desacuerdo del trabajador y la presencia de mayor transparencia y confianza entre los actores sociales.

El tercer aspecto respecto a la reformulación del costo del trabajo está vinculado a retomar el crecimiento económico, capaz de interrumpir el movimiento de desestructuración del mercado de trabajo que ganó gran importancia en los años 90s. La drástica dimensión del segmento no organizado del mercado del trabajo, requiere tasas expansivas de aumento de la producción, así como una adecuación de las actividades del poder público en cuanto a la fiscalización del código del trabajo. Con la elevada heterogeneidad en el costo del trabajo entre los distintos segmentos del mercado de trabajo desaparece la premisa de la competencia intercapitalista en bases comunes.

<sup>1</sup> Con base en estudios realizados especialmente para IEDE y para OIT.

<sup>2</sup> Los principales organismos internacionales que investigan la temática del costo del trabajo son: Organización

Internacional del Trabajo, Organización de Cooperación y Desarrollo Económico; Bureau Labor Statistics norteamericano y Conseil Supérieur de l'Emploi, de Revenus et de Cots francés.

<sup>3</sup> El segmento organizado comprende los puestos de trabajo más homogéneos, generados por empresas típicamente capitalistas, que se fundamentan en el uso difundido de empleos regulares asalariados. El segmento no organizado, por el contrario, consiste en las formas de ocupación más heterogéneas, cuya orientación no asume características típicamente capitalistas, sino formas peculiares de producción y consumo de economías con estado subdesarrollado. Para más información sobre el costo del trabajo en los segmentos del mercado de trabajo ver : Pochmann, 1998.

<sup>4</sup> Esta parte fue escrita en base a Santos y Pochmann, 1997, cuyos datos se originan de una investigación más amplia. Ver Cesit, 1994.

<sup>5</sup> Sobre esto ver Pochmann, 1998.

<sup>6</sup> No están incluidos los adicionales posibles de imposición por intermedio de la negociación colectiva de trabajo o de decisión patronal.

<sup>7</sup> Sobre estos datos ver también Amadeo, 1994; Dieese, 1997; Santos, 1995.

<sup>8</sup> La literatura sobre la estimación de costos de trabajo en sectores económicos poco organizados puede encontrarse en : Harberger, 1968; Holanda, 1970.

<sup>9</sup> Estudios realizados en Brasil indican una elevada heterogeneidad en el costo del trabajo del sector industrial. Ver: Santos y Pochmann, 1996.

<sup>10</sup> La información al respecto de las ocupaciones en el segmento organizado se refiere a la Relación Anual de Informaciones Sociales, pertenecientes al Ministerio de Trabajo y a la Investigación Nacional por Muestras en Domicilio e Investigación Industrial Mensual del IBGE.

<sup>11</sup> La información referente a las ocupaciones en el segmento no organizado se refiere a la Investigación Nacional por Muestras en Domicilio, perteneciente al IBGE.

<sup>12</sup> Se optó por poner a los trabajadores autónomos en el total de la ocupación por cuenta del proceso de terciación de mano de obra verificado en Brasil en los años 90s, que hasta ahora permanece sin una verificación empírica más apropiada. Por eso, los trabajadores por cuenta propia serían identificados como una *proxy* de trabajadores terciarios que actuaron para la empresa o el público. No fueron considerados, mientras tanto, los empleadores, las ocupaciones sin remuneración y de autoconsumo.

<sup>13</sup> Proyección de los datos PNAD-FIBGE de 1996 y del empleo formal con base en Rais/Caged del ministerio del Trabajo de 1996.