

CLAVES PARA ENTENDER EL CRECIMIENTO DEL EMPLEO FORMAL EN BRASIL

Rosa Amelia González y Javier Rodríguez

A partir del año 2000, el crecimiento del empleo formal en Brasil triplicó el aumento del informal. Las claves que explican este desempeño son el crecimiento de las exportaciones, las políticas de inclusión social, la reducción de la oferta laboral, la calificación de los trabajadores, la flexibilización de la legislación laboral, los incentivos a la micro y pequeña empresa y la formalización del empleo mediante inspecciones laborales.

DESDE MEDIADOS DE LA DÉCADA de los sesenta y hasta principios de los noventa el modelo de desarrollo económico de Brasil se caracterizó por un alto grado de protección de la industria local —mediante controles de precios y la aplicación de aranceles y subsidios— y la intervención directa del Estado en sectores clave. Como consecuencia de estas políticas, aunadas al financiamiento monetario del déficit fiscal, el país experimentó un proceso hiperinflacionario, crecieron la pobreza y la desigualdad, y el aparato productivo se hizo cada vez menos competitivo y productivo.

El deterioro de la situación socioeconómica condujo a un cambio político en 1990, con el triunfo electoral de Fernando Collor de Mello, candidato de un pequeño partido de derecha que prometía controlar la inflación con una reforma de orientación neoliberal. Poco después Collor de Mello tuvo que abandonar el gobierno, debido a unas acusaciones de corrupción, y fue sucedido por su vicepresidente Itamar Franco. Franco designó a Fernando Henrique Cardoso como ministro de Finanzas en 1993 y allí comenzó un proceso de transformación estructural, que sentó las bases para uno de los procesos más impresionantes de crecimiento del empleo formal registrados en los años 2000.

Controlar la inflación y restablecer la confianza: condiciones necesarias pero no suficientes

Una vez designado ministro de Finanzas, Cardoso diseñó un plan que fue bautizado «Plan Real». Su objetivo era triple: (1) reducir la inflación, a partir del quiebre de los mecanismos de indexación de la economía en general y la generación de señales de confianza; (2) corregir los desequilibrios de los mercados; y (3) incrementar la productividad y la competitividad de largo plazo de la economía (Gómez, 2010).

Rosa Amelia González, directora de Investigaciones del IESA.
Javier Rodríguez, investigador del IESA.

Una de las principales causas de la inflación en Brasil era el aumento automático de los salarios, de acuerdo con el índice de precios al consumidor, establecido en los contratos de trabajo (proceso conocido como indexación). Este aumento progresivo del costo de la mano de obra llevaba, a su vez, a ajustes en los precios de todos los bienes y servicios. El Plan Real permitió romper con la dinámica perversa de ajuste salarial, incremento de precios y aumento de la desigualdad. El resultado más notable fue la caída de la inflación de 2.000 por ciento en 1994 a 66 por ciento en 1995, para finalmente estabilizarse en un promedio anual de 7,4 por ciento entre los años 1996 y 2007.

A raíz primero de la confianza generada por el Plan Real, y luego de su éxito, Cardoso fue elegido presidente de Brasil en 1994 y reelecto para el periodo 1999-2002. No obstante, la política económica tuvo un impacto insuficiente en el mercado laboral. La liberalización del comercio y el impresionante flujo de inversiones extranjeras —de 1.700 millones de dólares al año en los ochenta a un promedio de 10.400 millones en los noventa— condujeron a una sobrevaluación del tipo de cambio, que favoreció las importaciones, redujo la productividad interna y generó saldos negativos en la balanza comercial entre los años 1995 y 2000, lo cual destruyó una gran cantidad de puestos de trabajo. Solamente los sectores no transables (construcción, servicios y administración pública) registraron algún crecimiento en el empleo.

El viraje del mercado laboral

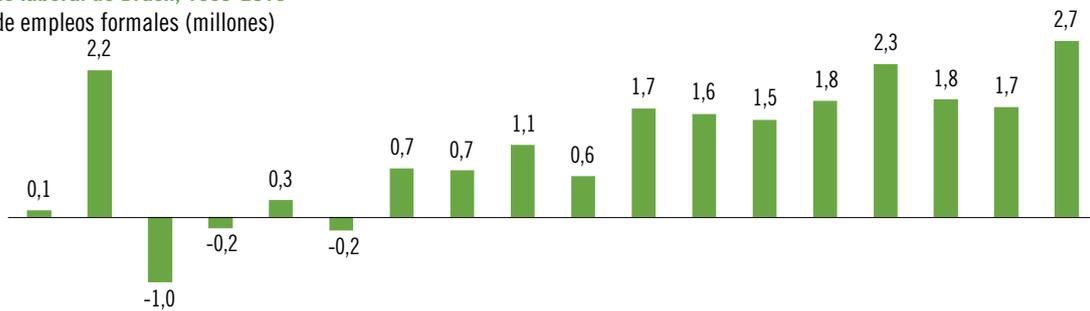
Una vez controlada la inflación, desde mediados y hasta finales de los noventa, la falta de empleo se convirtió en el principal problema para los brasileños. Entre 1992 y 1999, la tasa de informalidad aumentó de 53,6 a 56,1 por ciento, el empleo formal apenas creció a un ritmo de 1,3 por ciento anual y la tasa de desempleo pasó de 7,2 por ciento en 1992 a 10,4 por ciento en 1999. Sin embargo, este desfavorable desempeño del mercado laboral logró revertirse por completo a partir del año 2000.

Brasil entró en una nueva etapa caracterizada por una creciente generación de empleo formal y tendencias decrecientes en desempleo e informalidad. Con el gobierno de Lula el tema laboral ganó protagonismo: desde el comienzo de su campaña electoral la creación de puestos de trabajo fue una de sus principales políticas. A partir del año 2003, el éxito de las políticas directas e indirectas para la creación de empleo formal fue notable.

Las claves que explican el viraje del mercado laboral de Brasil son las siguientes: (1) crecimiento de las exportaciones, (2) crecimiento económico con inclusión, (3) reducción de la oferta laboral, (4) calificación de la fuerza laboral, (5) flexibilización de la normativa laboral, (6) incentivos a la micro y pequeña empresa y (7) formalización mediante inspecciones laborales.

El mercado laboral de Brasil, 1993-2010

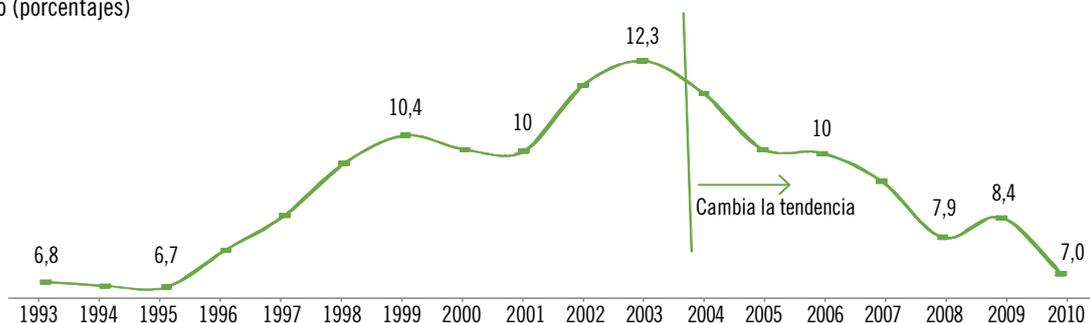
Creación de empleos formales (millones)



Informalidad (porcentajes)



Desempleo (porcentajes)



Fuente: Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística: «Pesquisa Mensal de Emprego». www.ibge.gov.br.

Crecimiento de las exportaciones

Para corregir la apreciación del tipo de cambio y en respuesta a la gran pérdida de reservas ocurrida en los meses previos, que condujo a las autoridades a pedir asistencia financiera al Fondo Monetario Internacional, el gobierno de Brasil decidió modificar su política cambiaria. En enero de 1999 anunció una modificación de los criterios de definición de la banda cambiaria, que en la práctica se traducía en una devaluación cercana al ocho por ciento. A los dos días, la reacción del mercado mostró claramente que las expectativas del público excedían ese ajuste, a lo cual el Banco Central respondió adoptando una política de tipo de cambio flotante. En dos semanas, el tipo de cambio pasó de 1,21 a 2,00 reales por dólar: una devaluación de alrededor del 65 por ciento.

El régimen cambiario adoptado en Brasil se conoce como flotación sucia o gestionada. El tipo de cambio es determinado por el mercado, pero el gobierno se reserva el derecho a intervenir para influirlo, de acuerdo con sus objetivos. Desde 1999 hasta 2005, la tasa de cambio se mantuvo bastante estable y competitiva en términos reales, lo cual, sumado al alza del precio de las materias primas, impulsó las exportaciones (que crecieron en un ochenta por ciento entre 2000 y 2008) y protegió a la industria local de la competencia de las importaciones. Entre 2000 y 2008, el empleo formal en la industria minera aumentó a una tasa anual de 8,1 por ciento, en la industria manufacturera al 5,2 por ciento y en los sectores agrícola y pesquero al 3,6 por ciento.

Crecimiento económico con inclusión

Entre 1995 y 2003 la economía de Brasil creció a una tasa promedio de 2,17 por ciento, gracias al éxito de las políticas para combatir la inflación y el logro de un tipo de cambio competitivo. Sin embargo, es a partir del año 2004 cuando se observa una aceleración del crecimiento económico, que alcanza 4,4 por ciento en el período 2004-2010. Aunque esta diferencia en el ritmo de crecimiento de la economía es, sin duda, importante, no es suficientemente significativa para explicar el viraje del mercado laboral, que obedece más bien al carácter inclusivo del crecimiento.

El coeficiente de Gini es un indicador que mide la desigualdad en la distribución del ingreso y toma valores entre cero (perfecta igualdad) y uno (total desigualdad). En el caso de Brasil, el coeficiente fue 0,58 en 1992 y se elevó a 0,59 en 1999, lo que ubicaba a Brasil entre los países con peor distribución del ingreso del mundo. Durante los años 2000 este indicador disminuyó hasta ubicarse en 0,54 para el año 2008; si bien dicho valor es todavía significativamente alto,

tal mejoría refleja una más equitativa distribución de los beneficios del crecimiento económico (Berg, 2011).

Una de las vías por las cuales el gobierno brasileño ha logrado una distribución inclusiva del ingreso es el incremento del salario mínimo real. En 1994 se dejó de indexar los salarios a la inflación y se instituyó la libre negociación salarial entre el gobierno federal y las centrales sindicales. En 2007, el presidente Lula acordó con las centrales sindicales una regla para indexar el salario mínimo, según una fórmula que considera la inflación de los doce meses previos y las variaciones del producto interno bruto (PIB) de los dos años anteriores. Con muy pocos baches, el salario mínimo de los trabajadores, en términos reales, ha aumentado durante más de una década.

La segunda vía para distribuir de forma inclusiva el ingreso es la implantación de programas sociales de transferencia de renta condicionada, dirigidos a la población de bajos ingresos. De ellos, el más importante es el programa Bolsa Familia (BF), creado en 2003. BF combina Bolsa Escola, Auxilio Gas (transferencia para compensar la eliminación del subsidio federal a la gasolina), Bolsa Alimentación y Carta Alimentación (programas de lucha contra el hambre). El programa, aún vigente, tiene dos objetivos fundamentales: (1) a corto plazo, mitigar los problemas derivados de la situación de pobreza; y (2) a largo plazo, invertir en capital humano.

BF transfiere a los hogares mensualmente rentas que oscilan entre 18 y 135 dólares. El valor de la renta transferida depende del grado de pobreza (extrema/no extrema) de las familias. Si la familia se encuentra en situación de pobreza no extrema, la transferencia de renta está condicionada a la realización de controles y exámenes prenatales, la realización de consultas pediátricas, el cumplimiento del programa nacional de vacunación y el mantenimiento de la altura y el peso idóneo para los niños entre cero y seis años. También exige la asistencia escolar mínima de 85 por ciento de las clases para niños entre siete y quince años, y en el caso de los adolescentes el requisito es asistir a un mínimo de 75 por ciento.

En 2011 BF benefició a trece millones de familias, cerca del doble del número de beneficiarios de 2004, con un costo fiscal aproximado de 9.000 millones de dólares, lo que equivale a 0,4 por ciento del PIB. Según evaluaciones oficiales, el programa ha tenido impactos positivos en asistencia escolar, reducción de la deserción, menor transición del desempleo al empleo, reducción del trabajo infantil y mejora en las condiciones de nutrición de los niños entre cero y seis años.

Otro programa de transferencia condicionada es el Beneficio de Prestação Continuada (BPC), el cual otorga un salario mínimo para los ancianos (personas de 65 años o más) y los

Salario mínimo real en Brasil, 1990-2012

(reales de 2010)



Fuente: Berg (2010).

discapacitados (de cualquier edad) que no pueden mantenerse por sí mismos ni son mantenidos por sus familias. Originalmente, la condición para recibir el beneficio era que la familia debía tener un ingreso per cápita inferior a un cuarto del salario mínimo vigente; es decir, estar en condición de pobreza extrema. Sin embargo, decisiones judiciales recientes contemplan la asignación del beneficio a familias en condiciones de pobreza no extrema. Para 2011, el programa había beneficiado a poco más de 3,5 millones de personas.

Un factor que ha contribuido significativamente a la redistribución del ingreso en Brasil es el régimen de pensiones, que según la revista *The Economist* (2012) se encuentra entre los más generosos del mundo, pero amenaza con dañar la economía. Con el régimen actual, un trabajador rural mayor de sesenta años y cualquier persona pobre mayor de 65 años pueden recibir una pensión de 622 reales (equivalente al salario mínimo) sin haber cotizado nunca al sistema. Esto tiene un efecto significativo en la disminución de la pobreza, pero se torna insostenible tomando en cuenta que el país mantiene unos 35 pensionados por cada cien trabajadores contribuyentes (una tasa mayor que en Estados Unidos).

La distribución más inclusiva del ingreso tiene un impacto positivo en el mercado laboral, porque los recursos recibidos por las familias mediante las políticas redistributivas impulsan la demanda de bienes de consumo (durables y no durables). Así, estimula el crecimiento del empleo en toda la cadena de producción, manufactura y distribución.

Reducción de la oferta laboral

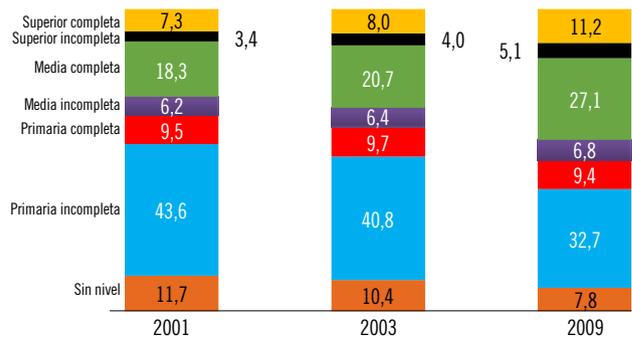
La demanda de trabajadores aumentó progresivamente a partir del año 2000. Sin embargo, un factor fundamental para reducir la presión en el mercado laboral fue la disminución de la cantidad de personas en busca de empleo. La oferta de trabajadores se redujo como consecuencia de dos factores: (1) la disminución de la tasa de fertilidad, que generó una transición demográfica de un país con altas tasas de fertilidad y una población joven a uno con bajas tasas de fertilidad y una población adulta; y (2) el aumento de la tasa de escolaridad, pues la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo redujo su ocupación en empleos precarios, comúnmente desahucados por personas entre 15 y 24 años.

Entre los años 1980 y 1985 la tasa de fertilidad se situó en 3,8 nacimientos por mujer y disminuyó a 2,3 entre los años 2005 y 2010 (ECLAC, 2009). Esto se tradujo en una disminución progresiva del porcentaje de población joven y, por ende, en una reducción de la presión de los jóvenes por ingresar al mercado laboral. Según datos publicados por el Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística, para el año 1990 el 19,5 por ciento de la población se encontraba entre 15 y 24 años; en 2010 ese porcentaje se redujo a 17,4. La transición demográfica implicó una reducción de 300.000 nuevos entrantes en el mercado laboral durante la década del dos mil, en comparación con la década anterior (Bercovich, 2005).

La disminución de la deserción escolar ha contribuido de igual forma a la reducción de las presiones en el mercado laboral. En 1992, una tasa muy alta de jóvenes (40,3 por ciento) entre 15 y 17 años no asistía a clases. Esa tasa se redujo a 21,5 por ciento en 1999 y a 17,7 por ciento en 2007 (Berg, 2011).

El programa Bolsa Escola (beca escolar) se creó en 1994 en el municipio Campinas de San Pablo y fue extendido al resto del país en 2001, con el gobierno de Fernando Henrique Cardoso. El objetivo del programa era proporcionar una beca a las familias de bajos ingresos, condicionada a la permanencia de los niños entre seis y quince años en el sis-

Las mejoras educativas se reflejan en el mercado laboral (porcentajes de la población ocupada)



Fuente: Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística. «Indicadores Sociais-Educação e Trabalho». www.ibge.gov.br.

tema educativo nacional; es decir, para ser acreedores a la beca los niños debían tener una asistencia escolar mensual del noventa por ciento como mínimo. Con el programa no solo se procuraba garantizar la escolarización de los menores más pobres, sino también reducir el trabajo infantil (Bonaf y Tarabini, 2005). El programa Bolsa Escola fue posteriormente integrado al programa Bolsa Familia durante el gobierno de Luís Ignacio Lula da Silva.

El Programa Universidad para Todos (Prouni) tiene como finalidad la concesión de becas completas y parciales para la educación superior en instituciones privadas. Entró en vigencia en 2005 y son elegibles todos los estudiantes egresados de la educación media, provenientes de la red pública y privada del país. De igual forma que Bolsa Escola, Prouni está dirigido a asegurar la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo, así como fortalecer la educación como motor principal para garantizar un trabajo digno. Desde su creación hasta 2011, el programa había entregado 919.000 becas, de las cuales 67 por ciento eran becas completas.

Calificación de la fuerza laboral

Si bien la calificación de la fuerza laboral en sí misma no genera fuentes de trabajo ni desarrollo, es un componente indispensable de las políticas públicas que persiguen tales propósitos. La calificación agrega valor al trabajo porque aumenta la productividad y las oportunidades de obtener y mantener un trabajo, y aumentar los ingresos; en otras palabras, la calificación es la vía para conseguir un trabajo digno.

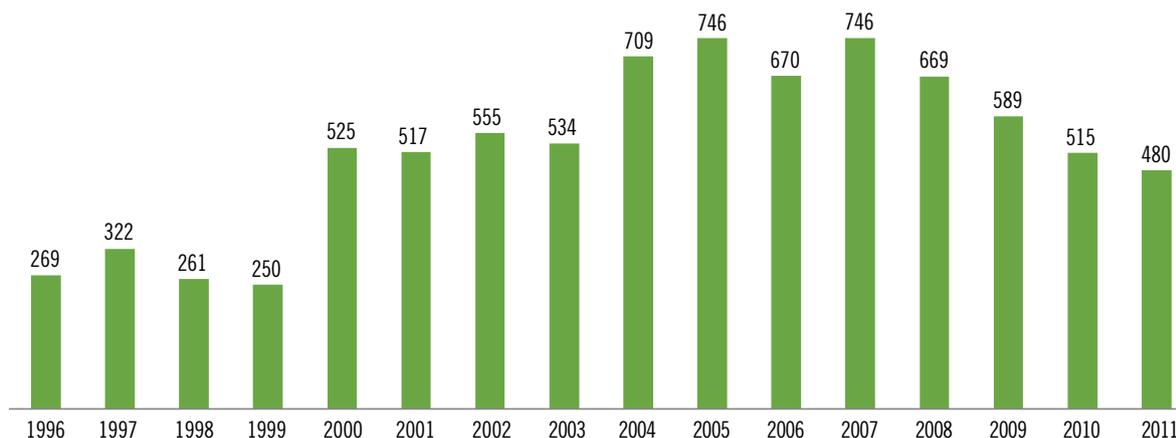
Adicionalmente a los esfuerzos realizados en la educación formal, en 1995 el gobierno brasileño lanzó el Plan Nacional de Formación Profesional, cuyo público meta estaba constituido por personas desocupadas, personas en riesgo de desocupación, micro y pequeños productores, y trabajadores por cuenta propia. El plan invirtió alrededor de 1.300 millones de dólares entre 1995, y 2002, y formó alrededor de 15 millones de trabajadores, de los cuales más de la mitad (68 por ciento) tenían segundo grado incompleto o menos, y solo cuatro por ciento había completado estudios superiores (Ramos, 2002). Según encuestas realizadas entre 1997 y 2001 a egresados (alrededor de seis meses de finalizar los programas de formación), el plan había logrado insertar a un tercio de los que estaban desempleados, lo cual representaba cerca de 1,5 millones de personas (Monteiro, 2007).

Flexibilización de la normativa laboral

Varias reformas de la legislación laboral en Brasil procuraron flexibilizar el contrato de trabajo. Entre las medidas principa-

Trabajadores registrados como resultado de las inspecciones laborales, 1996-2011

(miles)

Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil. Secretaría de Inspecciones del Trabajo: <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>

les estuvo la aprobación de la Ley de Cooperativas, que permitió la creación de cooperativas de trabajadores para brindar servicios a empresas, sin celebrar un contrato de trabajo con sus correspondientes derechos laborales y sociales.

En 1994 se dejó de indexar los salarios a la inflación y se instituyó la libre negociación salarial, después de casi treinta años de políticas salariales oficiales. En 1998 se creó el banco de horas, que permite a las empresas promediar

En 1994 se dejó de indexar los salarios a la inflación y se instituyó la libre negociación salarial, después de casi treinta años de políticas salariales oficiales

el número de horas trabajadas sobre un período de cuatro meses en lugar de una semana, a efecto de reducir el número de horas extras. Esto daba a las empresas una mayor flexibilidad para usar horas adicionales en semanas con alta demanda y compensarlas con disminuciones de horas en semanas con poca demanda, durante un período de cuatro meses. Ese mismo año se legalizaron los contratos de trabajo de media jornada, que contemplan el trabajo de hasta 25 horas por semana con menos derechos laborales, y otra ley instituyó los contratos a plazo fijo con menos derechos sociales (Ernst, Berg y Auer, 2007).

Incentivos a las micro y pequeñas empresas

El mercado laboral fue influido positivamente por las políticas macroeconómicas que favorecieron al sector industrial exportador; es decir, la dinamización de las grandes empresas generó un aumento en la demanda de trabajadores. Sin embargo, la política económica no tuvo el mismo impacto en las micro y pequeñas empresas. Por esa razón, en 1996 comenzó a aplicarse un conjunto de normas que servirían para favorecer su establecimiento e inserción productiva en la economía nacional.

La llamada «Ley Simples» estableció una diferencia clara entre la microempresa y la pequeña empresa en función del valor del ingreso bruto anual. Además, permitió unificar diversos tributos nacionales para simplificar las obligaciones fiscales de las empresas; éstas debían pagar una alícuota reducida pero progresiva, en función del ingreso bruto anual.

El requisito original para ser incluida en el programa era no tener ventas brutas anuales mayores de 720.000 reales; ese umbral se elevó a 1,2 millones en 1998 y a 2,4 millones en 2005, aproximadamente 1,3 millones de dólares. También se simplificó el proceso de declaración de los impuestos, mediante la utilización de una planilla única para todos los impuestos nacionales, e incluso para los impuestos de estados y municipios en algunas jurisdicciones (Berg, 2011).

En términos de empleo la Ley Simples ha impulsado la formalidad. Se calcula que esta ley contribuyó a formalizar a cerca de 500.000 microempresarios durante el período 2000-2005, quienes a su vez emplean a dos millones de trabajadores (Delgado y otros, 2007). Además, sirvió para concientizar al empresariado nacional sobre la importancia de la disciplina tributaria. Posteriormente, con la aprobación de normas como la Ley del Emprendedor Individual que facilita el registro y obtención del número de identificación tributaria de microempresas hasta con un trabajador individual, se expandió significativamente el número de empresas inscritas en el Registro Público de las Empresas Mercantiles.

En 2006 fue sancionada la Ley General de la Micro y Pequeña Empresa (MPE), que extendió el tratamiento diferenciado establecido por la Ley Simples a todos los niveles del poder público brasileño (incluyendo estados y municipios). Hasta ese momento tales disposiciones tenían aplicación federal, pero no eran implementadas por los estados y municipios, salvo algunas excepciones. La Ley General de la MPE complementó las legislaciones anteriores principalmente en dos aspectos: (1) el cumplimiento de obligaciones administrativas ante las autoridades públicas, fiscales, laborales y de previsión social por parte de las empresas; y (2) el fomento del desarrollo empresarial, mediante estímulos para el acceso al crédito y al mercado, y la innovación tecnológica y científica.

Formalización mediante inspecciones laborales

Un último factor que impactó positivamente el mercado laboral fue el incremento de la formalización de los trabajadores. Este incremento no es atribuible a un aumento del número de inspectores en el país, sino a cambios en la estructura de incentivos, así como a nuevos métodos para alcanzar los propósitos de la inspección introducidos a mediados de los noventa (Berg, 2011).

El objetivo de las inspecciones no era simplemente sancionar, sino encontrar maneras de trabajar con las empresas para que atendieran sus problemas oportunamente (trabajo infantil, accidentes laborales, informalidad generalizada). La efectividad de las inspecciones es atribuible a dos factores. El primero fue la introducción de un sistema de bonos mediante el cual un porcentaje sustancial del salario de los inspectores estaba ligado al cumplimiento de objetivos individuales de desempeño, como la formalización de los trabajadores. El segundo es la formación de equipos de inspección dedicados a abordar problemas específicos, usualmente referidos a algún sector particular. En este caso los inspectores que componen el equipo no son evaluados por objetivos individuales de desempeño, sino mediante informes del progreso del equipo, que demuestran su habilidad para solucionar los problemas del sector (Pires, 2009). Sin embargo, dada la forma como está estructurado el sistema, la mayoría de los registros efectuados corresponde a trabajadores informales que laboran en empresas formales. Si bien este logro no es trivial, todavía se requieren otras políticas para lidiar con la informalidad laboral en empresas informales.

La importancia de las políticas públicas

La experiencia de Brasil durante los noventa y los dos mil muestra la importancia de las políticas públicas en la creación de empleo formal. Un número creciente de personas recibe importantes beneficios laborales y protección social, que les permiten disfrutar las ganancias del crecimiento económico. **FI**

REFERENCIAS

- Bercovich, A. (2005): «Demographic discontinuities: youth waves and labour market structure in Brazil. Documento presentado en la XXV International Population Conference, Tours, Francia, 18-23 julio.
- Berg, J. (2011): «Laws or luck? Understanding rising formality in Brazil in the 2000s». En S. Lee y D. McCann (eds.): *Regulating for decent work: new directions in labour market regulations*. Ginebra: Palgrave Macmillan-International Labour Organization.
- Bonal, X. y A. Tarabini (2005): «El programa Bolsa Escola: diseño institucional y modalidades de gestión». Seminario de Análisis de Políticas Sociales. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Delgado, G., A. Querino, A. Campos, F. Vaz, L. Rangel y M. Stivali (2007): «Avaliação do simples: implicações à formalização previdenciária». Texto para Discussão. No. 1277. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
- ECLAC (2009): *Social panorama of Latin America*. Santiago de Chile: Economic Commission for Latin America and the Caribbean.
- Ernst, C., J. Berg y P. Auer (2007): «Retos en materia de empleo y respuestas de política en Argentina, Brasil y México». *Revista de la CEPAL*. No. 91, abril.
- Gómez, P. (2010): «Transformación productiva con inclusión social: el caso de Brasil». Serie de Estudios de Casos AVE-IESA. Caracas: Asociación Venezolana de Ejecutivos e IESA.
- Monteiro, E. (2007): «El mercado de la formación profesional en Brasil: financiamiento público y administración privada. Particularidades y perspectivas». R. Galhardi, E. Martínez, T. Mc Ardle, L. Mertens, E. Monteiro y J. Ramírez (eds.): *Financiamiento de la formación profesional en América Latina y el Caribe: un estudio comparativo de buenas prácticas*. Montevideo: CINTERFOR-OIT.
- Pires, R. (2009): «Governing regulatory discretion: innovation, performance and accountability in two models of labor inspection work». Ponencia presentada en la conferencia «Regulating for decent work». Ginebra, 8-10 de julio.
- Ramos, C.A. (2002): «Las políticas del mercado de trabajo y su evaluación en Brasil». *Series Cepal. Serie Macroeconomía del desarrollo*. No. 16.
- The Economist* (2012): «Brazil's pension system. Tick, tock», 24 de marzo.



Queremos estar cerca de ti.
Queremos llevarte de la mano.
Queremos servirte de apoyo.
Queremos que te sientas seguro.

Es por ello que ponemos a tu disposición el mejor capital humano, una gama de productos exclusivos y una red de **1200 clínicas** y centros de salud a nivel nacional para que puedas estar tranquilo y feliz.

Te invitamos a conocernos.

SERVIHUMANITAS

Servicio médico a domicilio y traslado en ambulancia.
www.servihumanitas.com.ve

MEDIHUMANITAS

Asistencia Primaria de Salud y suministro de medicamentos.
www.medihumanitas.com.ve

HUMALB

Laboratorio a su casa u oficina.
www.medihumanitas.com.ve

www.humanitas.com.ve

0500 HUMANITAS (0500-486.2648). Para mayor información llamar a (0212) 951.42.33

