



Reformas laborales en América Latina

El complejo camino de la concertación en
pro de la productividad y la reivindicación

Audit / Tax / Advisory

www.crowe.com.co



Nuevamente en la escena latinoamericana se debaten hoy las reformas que dictarán las reglas de juego para el sector productivo y laboral; muchas con el reto de “reparar” los daños de legislaciones anteriores; otras con el de procurar, pese al afectado y cambiante panorama económico, el impulso al empresariado. Colombia recién comienza la socialización y el debate real sobre la suya.





Fue en el presente siglo cuando la legislación laboral comenzó a tomar cara en América Latina tras las demandas de condiciones dignas y mejores para los trabajadores del continente, un proceso naciente que se formalizó con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919.

Para los años veinte y tras los cambios que llegaron con los procesos de modernización política y el intervencionismo cada vez más acentuado de los Estados, las reformas laborales se hicieron hojas de ruta determinantes, aunque no exentas de cuestionamientos.

Para entonces -y como hoy- el dilema fue el aumento o mejoramiento de las condiciones de protección a los trabajadores vs. el aumento de los costos laborales para las empresas que, señalaban, afectaban su competitividad (tal como lo expresan hoy); de hecho, en la década de los 70 y tras la caída del proteccionismo y con la implementación en varios países de políticas neoliberales o liberales radicales, la legislación laboral alcanzó cierto rechazo en distintos sectores, principalmente, entre los generadores de empleo.

En los cuestionamientos del sector productivo, los proyectos de reforma se percibían como riesgosos para la estabilidad empresarial, mientras avanzaban en paralelo las luchas por los derechos laborales individuales y colectivos (el derecho a la libre sindicalización) y por modificar —por parte de los trabajadores— legislaciones que consideraban en extremo rígidas. En este contexto se apropia en América Latina un término creado en Europa Occidental: la flexibilidad laboral.

Ya desde mediados de los noventa, la legislación laboral y la llamada flexibilidad laboral se convirtieron en temas de constante debate en los gobiernos y en el sector privado de todos los países del área, pero con tratamientos particulares en cada uno según la posición ideológica gobernante: El choque entre bloques e ideologías —herencia de la Guerra fría— ha determinado la toma de decisiones de Estado en esta materia.

Así pues, y en un ambiente que mantiene las tensiones entre las partes, hoy se discuten en países como Chile, Brasil y Colombia importantes reformas de orden laboral en temas sensibles que van —entre otros—



desde la reducción en el horario laboral y la equidad en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, hasta la formalización en la contratación para combatir la informalidad, uno de los grandes problemas en América Latina.

Panorama en el continente

De complejo y con incertidumbre califica la OIT el panorama laboral para América Latina en este 2023, una visión que sin embargo reconoce los avances y las recuperaciones del continente, a niveles de 2019, luego de los efectos de la pandemia del covid 19 y de la desaceleración económica.

Por ejemplo, ha señalado el organismo que la tasa de desocupación se redujo en 2022 a 7,2 por ciento, lo que representa una mejora frente a las cifras prepandemia en 0,8 puntos porcentuales (en 2019 había sido de 8 por ciento). También ha indicado que la desocupación puede registrar alzas moderadas comparado al 2021, y que el dinamismo no será muy destacado, pues la tasa podría ubicarse en cerca de 7,5 por ciento.

Pero históricamente Latinoamérica viene presentando números que debe mejorar si sus países desean cumplir la promesa de condiciones dignas e ideales para sus trabajadores en todos los sectores y en todos los ámbitos de la vida en la región.

De hecho, uno de los factores que acusa la OIT como “piedra” en el camino de la recuperación del empleo ha sido y es, la informalidad.

América Latina, en efecto, registra tasas de informalidad en extremo elevadas, pues al menos 140 millones de personas trabajan en dicha condición (casi el 50 por ciento de las personas laboralmente activas), lo que ha llevado a varios mandatarios de la región a proponer en sus planes de gobierno y en sus reformas, la formalización urgente e incluso la desestimulación de modalidades de contratación flexible que hacen parte ya de las nuevas y muy populares maneras del trabajo.

Hoy, tal como ayer, las reformas que adelantan algunos países en la región buscan el anhelado equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los del sector empresarial, además de la construcción de una franja laboral más estimulada y productiva; pero la realidad es que las propuestas son tan diversas como los problemas de vieja data que deben ser resueltos. La recomendación de los organismos especializados es clara:

“En este momento es urgente la implementación y fortalecimiento de diferentes tipos de políticas que contribuyan a la creación de empleo formal y al sostenimiento de los ingresos laborales ⁽¹⁾”, puntualizó Claudia Coenjaerts, directora regional de la OIT.

***Imagen:** Comportamiento laboral A.L. Se entrega la imagen, pero debe ser modificada en diseño, pues está tomada del Diario La República.

Gráfico

Comportamiento del mercado laboral en Latinoamérica

Tasa de desocupación regional promedio

2019	8,0 %
2022	7,2 %
Proyección para el 2023	7,2 % - 7,5 %

Otros Datos:

- ✓ En nueve de cada 15 países, la tasa de desocupación aún era inferior al registrado en los tres años anteriores (2019 – 2021)
- ✓ En dos de cada 15 naciones, la tasa de participación superaba los niveles de prepandemia.
- ✓ La tasa de desocupación bajó en 10 de 12 países durante el tercer trimestre.
- ✓ En materia de informalidad, se estimó que hoy el 50 % de los trabajadores latinoamericanos son informales.

Por sexo

- ✓ La oferta laboral femenina se recuperó 19 %
- ✓ La oferta masculina se recuperó %12%

Fuente: Del informe: "Actualización sobre la situación del empleo en América Latina y el Caribe", de la OIT. 2022.



Sobre la reducción de las horas trabajadas

La llegada a Latinoamérica, en los años 90, de gobiernos de izquierda o centro izquierda —que han mantenido la promesa de mejorar sustancial y realmente las condiciones de vida de los trabajadores, de generar empleo y eliminar la rigidez en las legislaciones e instituciones de trabajo— han producido cambios progresistas en las leyes laborales en varios países del continente.

Uno de estos ha apuntado, por ejemplo, a la reducción en las horas laborales pues, no en vano —y según un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocde)— América Latina es una de las regiones en el mundo donde más horas se trabaja al año.

En países como **Argentina, Bolivia, Uruguay, Perú, Cuba, Bolivia, México, Paraguay y Colombia**, el tiempo laboral está, por ley, en 48 horas a la semana (unas 2.304 horas al año), mientras que en Chile y Ecuador laboran 45 horas en la semana (2.160 horas anuales); y en Brasil y El Salvador, 44 horas semanales (2.112 horas al año).

Pese a lo anterior, paradójicamente en América Latina, el dedicado músculo laboral no aporta en la misma correspondencia al Producto Interno Bruto como sí ocurre en países considerados “desarrollados” ⁽²⁾. Comparativamente, en un país como **México** que suma más de 2.000 horas al año, cada trabajador aporta un US\$22,2 al PIB, mientras que, en **Irlanda**, las 1.772 horas semanales representan cerca de US\$110.



Lo anterior da cuenta que mayor cantidad de horas trabajadas no redundan precisamente en mayor productividad, un hecho que ha llevado a los gobiernos de la región a revisar el tema y a proponer un ajuste en la extensión de las jornadas laborales en pro, también, de una mejor calidad de vida para los trabajadores.

En **Chile**, por ejemplo, el 11 de abril del presente año se aprobó por parte del legislativo la reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales; hecho que convierte al país austral el segundo de la región —después de Ecuador— en acatar los lineamientos de la OIT.

Los argumentos del Gobierno para la puesta en marcha de su iniciativa han sido el “buen vivir”, el “proyecto profamilia” y el hecho de considerar la jornada laboral como un determinante social que afecta la calidad de vida de las personas y de las familias y que, en consecuencia, puede incidir positivamente en la productividad.

La resolución, que impactará a más de 4.000.000 de trabajadores en ese país, se aplicará gradualmente en el curso de los próximos cinco años.

Pero Chile no es el único país que avanza en una modificación en cuanto a la jornada laboral, en Colombia esta iniciativa ya se había planteado desde el gobierno anterior de Iván Duque —a través de la ley 2101 de Julio de 2021— y ahora en la administración del presidente Gustavo Petro vuelve al ruedo del debate con importantes anuncios.

Es así que, a finales de febrero de este año, la ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez reveló que la jornada laboral oficial, en Colombia, comenzará a presentar cambios —a partir del 15 de julio de este 2023— para llevar las 48 horas actuales a 42, en un proceso gradual, de una hora menos, año a año, sin que en el proceso se disminuya el salario ni se afecten “los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores”.

Esta intención incluida en la reforma laboral del Gobierno —junto con otras como retomar el horario nocturno desde las 6:00 p.m. (y no desde las 10:00 p.m. como está establecido actualmente) y la remuneración de dominicales y festivos al 100 por ciento (y no al 75 por ciento como se paga hoy)— busca, igual que en el caso chileno y en los países que revisan el tema, un impacto directo sobre el bienestar individual y colectivo de los trabajadores y un aumento deseado de la productividad.

Tiempo promedio de trabajo por semana (en horas) - prevalencia de jornada laboral excesiva (en %) – Horas a trabajar según la ley laboral

País	Promedio de horas semanales trabajadas	Empleados que trabajan 9 horas o más (%)	Horas (por ley) por semana laboral
El Salvador	43,4	32	44
México	42,1	27	48
Paraguay	42,2	-	48
Uruguay	42,1	-	44 (Comercio) – 48 (industria)
Colombia	41,7	27	48
Jamaica	41,6	-	40
Cuba	41,0	-	44
Honduras	40,2	33	48
Costa Rica	39,9	22	48
Venezuela	38,7	9	44
Bolivia	38,5	35	48
Rep. Dominicana	38,5	18	44
Brasil	37,7	12	44
Argentina	34,6	31	48
Perú	37,3	11	48
Chile	36,8	19	45
Ecuador	34,5	14	45
Panamá	34,1	9	48



Fuente: OIT. Datos enero de 2023



Sobre la flexibilización laboral

Entendida también como ‘desregulación del mercado de trabajo’, la flexibilización laboral se define como “la eliminación, creación o modificación de regulaciones para contratar o despedir empleados en las compañías” ⁽³⁾ y en teoría, su aplicación debe balancear los intereses empresariales con los derechos de los trabajadores —que por lo general distan cuando se tratan temas financieros— para que las empresas dinamicen el mercado.

En este sentido, durante los últimos 30 años, en América Latina las políticas en materia laboral han estado orientadas a la flexibilización para, afirman los defensores de ese sistema, favorecer la creación de empleo, alivianar los altos costos de producción—que se dispararon mundialmente luego de la pandemia— y restar rigidez en las formas de contratación y ampliar así el abanico de la oferta laboral.

Más, según expertos en la materia, como Mariana Donado y Nicolás Oliva ⁽⁴⁾, las reformas en América Latina de los países que han conside-

rao la flexibilización en sus planes de gobierno, lejos de cumplir los propósitos citados sí han afectado las garantías y los derechos de los trabajadores.

Señalan los expertos internacionales que, en **Colombia**, por ejemplo, las medidas de flexibilización —que iniciaron en los años 90— abrieron la puerta a la contratación temporal (lo que incrementó los despidos) y a la supresión de las convenciones colectivas; a la vez que redujeron los pagos de horas extras, nocturnas, festivos, las indemnizaciones y elevaron la edad pensional.

En cifras, indican los investigadores, que entre 2018 y 2019 el país perdió 345 mil puestos de trabajo y para ese último año fueron 430.000 los nuevos inactivos, situación que se agravó severamente durante y luego de la pandemia cuando reportó la pérdida de 2,2 millones de puestos de trabajo.

Si bien es cierto que Colombia, tras la implementación de distintas medidas —como los auxilios a las empresas para el pago de sus



nóminas— fue recuperando gradualmente los empleos perdidos (según anunció del gobierno Duque, en mayo de 2022), a la fecha mantiene alta su cifra de desempleados con 2,5 millones de personas en esa condición.

Ya, referente a la tasa de informalidad, señalaron que no ha mostrado mejora real por cuanto en 2019 superaba el 65 por ciento (en noviembre de 2022 a enero de 2023 llegó al 57,9 por ciento), y en parte una de las razones ha sido la constante de una generación de empleo “vulnerable” con “contratos precarios”, con “tercerización”, con salarios que estuvieron estancados por más de 12 años ⁽⁵⁾ y que han llevado a la búsqueda de empleo y opciones fuera del ámbito formal.

Para el caso de **Brasil**, fue la reforma laboral del presidente Michel Temer (2016 – 2018) la que echo mano también de las propuestas de la flexibilización y en su momento programó, entre otros asuntos, que prevalecieran los convenios entre empleadores y empleados y los colectivos —sobre la legislación— en temas como la definición de la jornada laboral, el descanso, las compensaciones por horas extras laboradas, el teletrabajo y los reconocimientos por productividad.

Además, eliminó la obligatoriedad de las cuotas sindicales, dio vía libre a los contratos de hasta 30 horas sin horas extraordinarias y a la contratación, por parte de las empresas, de independientes que, aunque con una relación de exclusividad y continuidad con su empleador, no eran considerados en relación laboral.



Pero tal vez la mayor crítica estuvo en la eliminación de la ley de las garantías laborales que, en su momento, adelantó el Gobierno para reducirle a las empresas el costo de la contratación de empleados y buscar así la generación de hasta seis millones de puestos de trabajo.

A más de cinco años de esa reforma laboral del 2017, la meta no se cumplió y en cambio, desde analistas laborales hasta medios de comunicación especializados de Brasil y del mundo, señalan su fracaso con números en rojo.

Entre noviembre de 2017 y septiembre de 2020 sólo se registró en el país carioca la creación de 286,5 mil puestos de trabajo (el 5 por ciento de la meta), de los cuales el 65 por ciento fueron intermitentes o temporales, y señala la OIT, con horarios excesivos y muchos de ellos sin el pago de horas extras.

Paralelo, aumentó el desempleo en 2,4 puntos porcentuales desde la entrada en vigencia de la ley, en noviembre de 2017, hasta agosto de 2020; en ese periodo los cesantes pasaron de 12,6 millones a 13,8 millones ⁽⁶⁾.

En resumen, el cambio en la legislación laboral brasileña del Gobierno Temer es acusado hoy de haber terminado por reducir los derechos laborales de los empleados, de afectar severamente sus ingresos ⁽⁷⁾, de precarizar las relaciones laborales y de dificultar el acceso de los trabajadores a la justicia laboral.

Frente a lo anterior, el Gobierno de Luiz Inácio Lula da Silva ha anunciado su propósito de construir una nueva legislación que “garantice los derechos mínimos laborales como de seguridad social y de salarios dignos”; que lleve a la formalidad a 36,3 millones de brasileiros (el 39 por ciento de la fuerza laboral activa) que hoy no cuentan con trabajos estables ni garantías, que solucione la precarización de los contratos y que haga crecer el país para que genere empleos de calidad.

Referente a **Perú**, que comenzó la implementación de la flexibilización laboral desde 1990, los críticos de este proceso señalan que pese al crecimiento económico logrado por el país en el curso de 30 años, gran parte del empleo que generó Perú fue temporal (de 46,6 por ciento en 1998 a 70 por ciento en 2009) y que las acciones llevaron también a grandes reducciones en la afiliación sindical y a inversiones mínimas en términos de capacitaciones por parte de las empresas.

De igual manera advierten que tras la implementación de la reforma laboral, la tasa de informalidad no cedió; de hecho, ha crecido y para el segundo semestre de 2022 alcanzó el 73,9 por ciento, una cifra que ubica al Perú como uno de los más informales de la región.

Finalmente denuncian que por cerca de 10 años (entre 1991 y 2010) fueron las rentas de capital las que crecieron sobre las rentas laborales ⁽⁸⁾ y que adicional el país no advirtió una mejora en la calidad del empleo por cuanto son el trabajo familiar, las microempresas, los puestos independientes no calificados y el trabajo familiar no remunerado los que concentran buena parte de la torta de ocupación.

Actualmente, y desde 2022, este país discute puntos claves de una nueva reforma laboral, una que se adelanta en medio de una fuerte crisis política, una creciente inflación y que según lo demandan distintos sectores de la sociedad peruana debe tener como prioridad, la generación de empleo.

Al respecto han surgido críticas frente a la propuesta que hiciera el ya retirado presidente Pedro Castillo, de restringir la tercerización, tema que hace parte de la 'Agenda 19', un conjunto de reformas laborales proteccionistas con los trabajadores que fueron presentadas, en 2021, por el exministro de Trabajo y Promoción del empleo, Íver Maraví.

A dicha agenda, que aumenta la carga laboral para las empresas, se le ha cuestionado que no concertó —según lo denunció la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep)— su



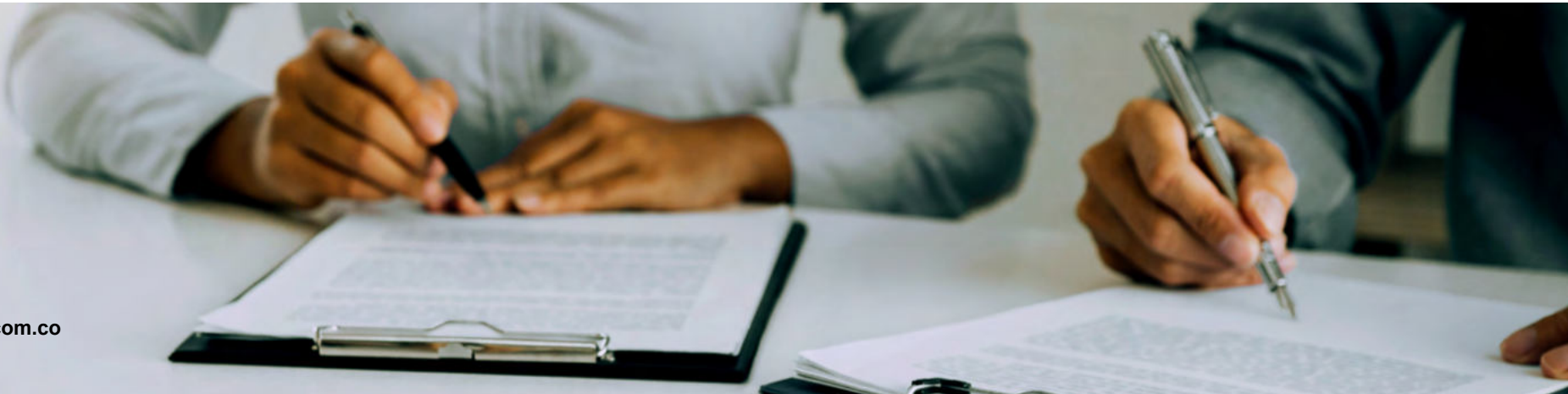
contenido con los trabajadores ni con el sector privado y que presenta problemas de fondo y forma para un cumplimiento normativo.

En la tercerización, considerada por sus promotores como un mecanismo efectivo para la productividad para dar valor agregado y favorecer la generación de empleo, ya están montadas 1.002 empresas de tercerización que declararon un total de 114,060 trabajadores, según la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo del Perú.

De igual manera han generado también inquietud en varios sectores y actores del Perú, las modificaciones a la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo —que existe hace 30 años— y que ahora busca fortalecer a los sindicatos con propuestas entre las que están, por ejemplo, la obligación de entregar, por parte de los empleadores, su información económica, financiera, laboral y la salarial de los trabajadores, cuando esta tiene protección de datos.

Frente a lo citado, el gobierno de la presidente actual, Dina Boluarte y su ministro de trabajo, Luis Asrianzén, buscan salidas a las polémicas, mientras las empresas han demandado —a través de 509 procesos en marcha y una medida cautelar en favor el sector privado— que se declare la norma restrictiva contra la tercerización, como “barrera burocrática ilegal”.

El Perú igual debe atender en su plano laboral otros temas sensibles como el nivel de rotación laboral, el más alto de la región con un 20,7 por ciento; las normativas para la regulación del teletrabajo, la brecha salarial entre hombres y mujeres que está en 25 por ciento, una tasa de desempleo en el 4 por ciento y la inestabilidad política que le ha llevado a nombrar a cinco presidentes, 11 ministros de trabajo y a adelantar cuatro procesos de vacancia, todo, en 60 meses.



Reforma laboral 2023, en Colombia

El jueves, 16 de marzo del presente año, se radicó el proyecto de reforma laboral -compuesto por 76 artículos- ante el Congreso colombiano; uno que busca transformaciones para las formas de empleo en el país a fin de que los trabajadores nacionales alcancen estabilidad laboral.

Los objetivos de la reforma laboral en Colombia adelantada por el Ministerio de Trabajo, a grandes rasgos son, el mejoramiento del clima laboral, la reivindicación para los trabajadores como el pago de horas nocturnas, la equidad salarial entre hombres y mujeres y el fin de los contratos de prestaciones de servicios.

Para la presente administración es imperativo, según lo ha afirmado la jefa de la cartera de Trabajo, Gloria Inés Ramírez, recuperar los derechos perdidos “durante más de 21 años” con la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002.

“Los recargos nocturnos y las horas extras queremos que se les devuelvan a los y las trabajadoras, recordemos que la meta de esa ley era generar cerca de 600 mil empleos en un año, sacrificando los derechos laborales y sólo se lograron 240 mil puestos de trabajo, es decir que el objetivo no se cumplió”, dijo Gloria Inés Ramírez.

En la apuesta por “devolver a los trabajadores lo que se les quitó” está el aumento de las indemnizaciones por despidos sin justa causa y en los casos en los cuales sólo se puede despedir con previa autorización de un juez. Ya, con miras a mejorar la estabilidad laboral, la reforma propuesta por el Gobierno busca limitar la tercerización y los contratos temporales para priorizar los de término indefinido.

Pero frente al paquete radicado de propuestas, las voces de revisión, reserva o rechazo no se han hecho esperar y las empresas, los gremios y distintas federaciones y organismos vinculados a la industria se han manifestado vaticinando -a su juicio- los inconveniencias y riesgos para, especialmente, la generación de nuevos empleos.

Advierten que un encarecimiento del empleo o un desincentivo a la firma de contratos laborales limitarían la creación de puestos de trabajo y la formalización laboral, y que, si bien la reforma se centra en proteger a los actuales empleados formales, el aumento en los costos para los empleadores formales también afectaría los dos ítems en mención.

Vale señalar que el mercado laboral colombiano tiene como su base a las micro y a las pequeñas empresas que concentran más de la mitad del empleo en el país, con un empleo informal que está entre el 77 por ciento y el 87 por ciento, cifras reveladoras que pueden servir como base para la toma de decisiones justas, proporcionales y convenientes para el importante renglón productivo, laboral y empresarial del país.

Puntos clave de la Reforma 2023 en Colombia

- > Privilegio para los contratos por términos indefinido, los contratos a término fijo serán avalados por dos años y los contratos por prestación de servicios seguirán vigentes hasta su terminación, luego serán prohibidos.
- > Se mantendrán las ocho (8) horas legales de trabajo. El Ministerio de Trabajo reduciría gradualmente la jornada laboral hasta las 42 horas.
- > Las empresas tendrán la obligación de pagar el 100% de la jornada dominical y festivos, no el 75% como está vigente. También se analiza incluir los sábados dentro del recargo, por ser considerados días de descanso.
- > Se protegerá y formalizará a los trabajadores de mensajería en plataformas, por medio de un contrato laboral, que, en el caso del sector privado, deberá ser suscrito ante el Ministerio del Trabajo.
- > Se extienden los horarios de jornada nocturna. Hasta el momento comienza desde las 9:00 p.m., más, con la reforma, iniciaría desde las 6:00 p.m.
- > Garantía de seguridad social para migrantes, sin importar su estado migratorio dentro del territorio nacional.
- > Incremento en tiempo en la licencia de paternidad. Actualmente está en dos semanas y pasaría a 12.
- > Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral.
- > Regreso de la figura del 'preaviso' para los trabajadores.
- > Fortalecimiento, protección y promoción del derecho a la asociación sindical.
- > Creación de la modalidad de jornal agropecuario. (La informalidad en el campo llega al 86%).



Citas y Fuentes

¹. Según el reciente informe "Actualización sobre la situación del empleo en América Latina y el Caribe, de la OIT, "los ingresos reales de personas trabajadoras en la región están siendo afectados por una tasa de inflación regional que se habría ubicado por encima del 8 por ciento, en 2022", lo que ha causado la pérdida del poder adquisitivo de los salarios medios y los salarios mínimos; este hecho es delicado si se tiene en cuenta que los ingresos laborales representan el 80 por ciento de los ingresos de las familias.

². Los países que más aportan al PIB por hora trabajada son, en su orden: Irlanda (US\$109,5), Noruega (US\$93,2), Francia (US\$77,2), Estados Unidos (US\$77,1), Alemania (US\$74,2), Reino Unido (US\$64,3), Australia (US\$61,3), Italia (US\$61,3), España (US\$58,1) y Canadá (US\$57,9). En América Latina, países como Chile, una hora de trabajo aporta US\$30,2 al PIB. Informe de la Oede,

³. <https://blog.sodexo.co/flexibilidad-laboral-en-colombia>

⁴. Mariana Donado, Doctora en Ciencias Sociales y Humanas y Magíster en Ciencias Sociales con orientación en Política y Gestión Pública de la U.N Quilmes (Argentina). Licenciada en Economía (UBA). Nicolás Oliva, Máster en Economía del Desarrollo (FLACSO) y en Economía Aplicada (UAB) (Ecuador).

⁵. Si bien en la administración de Gustavo Petro se causó el aumento del salario mínimo más alto (en términos porcentuales) de los últimos 22 años, expertos han estimado que el incremento real fue del 3,4 por ciento si se tiene en cuenta la proyección del IPC. Históricamente, en los últimos 40 años se han registrado mayores incrementos nominales de salario, especialmente en los años 90, pero a causa de la altísima inflación -como ocurre en la actualidad- dichos aumentos han terminado siendo menores al poder adquisitivo de los trabajadores.

⁶. Análisis económico, 'La flexibilización laboral no hace crecer el empleo sino la ganancia empresarial', Mariana Donado y Nicolás Oliva. Noviembre de 2021.

⁷. Según datos del Instituto brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), un trabajador brasileiro ganaba, en el segundo trimestre de 2017, aproximadamente 2.744 reales (unos 515 dólares); cinco años después, en el segundo semestre de 2022, sólo percibía 2.652 reales (500 dólares).

⁸. "Entre 1991 y 2010, las rentas de capital (utilidades empresariales) pasaron de 53% a 63 % del PIB, mientras que la participación de las rentas laborales en el PIB pasó del 30,1 % al 21 %". Dato del análisis económico, 'La flexibilización laboral no hace crecer el empleo sino la ganancia empresarial'

¡Contáctenos!

Sede Central Internacional

Crowe Global - New York City

515 Madison Avenue
8th Floor, Suites 9006--9008
New York, NY-10022
United States of America
MAIN +1.212.808.2000
Contactus@Crowe.org

Colombia

Bogotá D.C.

Carrera 16 # 93-92
Edificio Crowe
PBX +57.1. 605.9000
Contacto@Crowe.com.co

Barranquilla

Calle 77B # 57-103 Oficina 608
Edificio Green Towers
PBX +57.5.385.1888
Barranquilla@Crowe.com.co

Cali

Carrera 100 # 5-169 Oficina 706
Unicentro – Centro de Negocios
PBX +57.2.374.7226
Cali@Crowe.com.co

Manizales

Carrera 23 C # 62-06, Oficina 705
Edificio Forum Business Center
PBX +57.6.886.1853
Manizales@Crowe.com.co

Medellín

Avenida Las Palmas # 15 B 143 - Piso 5
Edificio 35 Palms Business Tower
PBX +57.4.479.6606
Medellin@Crowe.com.co

Smart decisions. Lasting value.



Juan Carlos Arbeláez

Socio de Impuestos
& Servicios Legales

Contáctanos

