



ANDERSEN®



# Costo laboral en Latinoamérica

Trabajo colaborativo de las oficinas de Andersen en Latam



Estimados lectores,

El costo laboral, sin duda, es uno de los factores de mayor interés para los emprendedores al momento de prospectar oportunidades de negocio e identificar las jurisdicciones que ofrecen mejores condiciones para realizar inversiones.

En apoyo a quienes se encuentran interesados en realizar o profundizar sus inversiones en Latinoamérica, queremos compartir con ustedes un análisis del costo laboral del empleador del sector privado en la región.

Este análisis es el resultado de un formidable esfuerzo colaborativo desarrollado por los equipos de profesionales de la línea de servicio **Employment Law**, de las oficinas miembros o asociadas de **ANDERSEN Global** que operan en Latinoamérica.

Al final del documento encontrarán los medios para que tomen contacto con los Socios de **ANDERSEN**, con quienes podrán profundizar en esta temática en un determinado país.

Atentamente,

**Equipo de Employment Law**  
**Andersen en Latinoamérica**

© 2022 Andersen Global. All rights reserved.

## Tabla de Contenido

2	Andersen en Latinoamérica
3	Andersen Global
4	Costo mensual en dinero
4	Sueldo Mensual
8	Recargos al sueldo
8	Recargo por trabajo en jornada nocturna
10	Recargo por horas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo
12	Recargo por trabajo en días de descanso o feriado
16	Beneficios laborales en dinero
16	Remuneraciones adicionales
16	Bono por fiestas o bono navideño
19	Bonos de ayuda escolar
20	Fondo de reserva
21	Participación de trabajadores en las utilidades del empleador
23	Jubilación patronal
24	Otros costos asociados
24	Afiliación obligatoria a la seguridad social
28	Beneficios laborales
33	Vacaciones anuales



# Andersen en Latinoamérica

Andersen Global tiene presencia en América Latina a través de sus firmas miembro y firmas colaboradoras.



## Firmas Colaboradoras



# Andersen

Andersen Global es una asociación internacional de firmas miembro compuesta por profesionales legales y fiscales de todo el mundo.

Nuestras prácticas se alejan de todo conflicto de interés que otros servicios no jurídicos pudieran ocasionar, constituyéndonos en un aporte trascendental para el desarrollo de las actividades de nuestros clientes.

Comprometemos la participación proactiva, de un equipo multidisciplinario de profesionales, con formación en derecho corporativo, impuestos, contabilidad y auditoría, formados en la prevención de riesgos, con una amplia experiencia en la asesoría, gestión, aplicación de buenas prácticas y el aprovechamiento de beneficios legales y fiscales en las etapas de exploración, implantación y desarrollo de inversiones en los sectores de producción de bienes y prestación de servicios.

## Core Values



Excelencia

Nuestro objetivo es ser un referente de calidad en el sector.



Compromiso

Contratamos a los mejores y más brillantes profesionales y nuestra filosofía es invertir en nuestro equipo para asegurar un legado.



Transparencia

Valoramos la comunicación abierta, el intercambio de información y la toma de decisiones conjuntas.



Continuidad

Nuestra firma se construye como un proyecto global. Compartimos los mismos intereses y ofrecemos el máximo nivel de servicio al cliente independientemente del lugar donde éste se encuentre.



Independencia

Nuestra actividad se centra en representar a nuestros clientes de manera objetiva e independiente. Sólo ofrecemos los consejos y soluciones que son más beneficiosos para nuestros clientes.

# 1. Costo mensual en dinero

## 1.1. Sueldo Mensual

En todos los países de Latinoamérica se reconoce, a favor de los trabajadores bajo relación de dependencia, el derecho a percibir del empleador una retribución económica, en un monto mensual que no sea inferior al fijado como mínimo por su trabajo. De acuerdo con la normativa pertinente de cada país, dicha retribución puede tener diferentes denominaciones y variar en los montos mínimos, como se indica a continuación:

País	Jornada máxima diaria (en horas)	Jornada máxima semanal (en días)	Denominación de la retribución mínima mensual	Monto mensual (en moneda local)	Moneda de pago
Argentina	8	5.5	Salario Mínimo Vital y Movil	42.450	Peso argentino
Bolivia	8	5.5	Salario Mínimo Nacional	2.250	Boliviano
Brasil	8	6	Salario Mínimo	1.212	Real
Chile	10	6	Ingreso Mínimo Mensual	350.000	Peso chileno
Colombia	7	6	Salario Mínimo Legal Mensual Vigente	1.000.000	COP Peso colombiano
Costa Rica	8	6	Salario Mínimo	326.253,57	Colón
Ecuador	8	5	Sueldo Básico Unificado	425	US Dólar
El Salvador	8	5.5	Salario Mínimo	365	US Dólar
Guatemala	8	5.5	Salario Mínimo	3.209,24	Quetzal
Honduras	8	5.5	Salario Mínimo	7.408,09	Lempira
México	8	6	Salario Mínimo (*)	5.255,25	Peso mexicano
Nicaragua	8	6	Salario Mínimo	4.723,95	Córdoba
Panamá	8	5.5	Salario Mínimo	500	US Dólar
Perú	8	6	Remuneración Mínima Vital	1.025	Sol
Rep. Dominicana	8	5.5	Salario Mínimo	11.900	Peso dominicano
Uruguay	8	6 o 5.5	Salario Mínimo Nacional	19.364	Peso uruguayo
Venezuela	8	5	Salario Mínimo Nacional Mensual Obligatorio	130	Bolívar

A continuación, se presenta el monto mínimo a pagar a los trabajadores por concepto de salario mínimo, tanto en la moneda local de pago, así como convertidos a dólares estadounidenses. La

tasa de cambio aplicable es la vigente a **31 de mayo de 2022**.

País	Moneda de pago	Monto mensual (en moneda local)	Monto mensual en USD	Tipo de Cambio USD
Argentina	Peso argentino	42.450	339,60	125
Bolivia	Boliviano	2.250	323,27	6,96
Brasil	Real	1.212	248,82	4,8906
Chile	Peso chileno	350.000	411,76	850
Colombia	COP Peso colombiano	1.000.000	255,60	3.912,34
Costa Rica	Colón	326.253,57	468,39	696
Ecuador	US Dólar	425	-	-
El Salvador	US Dólar	365	-	-
Guatemala	Quetzal	3.209,24	415,70	7,72
Honduras	Lempira	7.408,09	301,57	24,56
México	Peso mexicano	5.255,25	269,56	19.4953
Nicaragua	Córdoba	4.723,95	131,84	35,8287
Panamá	US Dólar	500	-	-
Perú	Sol	1.025	276,60	3.7058
Rep. Dominicana	Peso dominicano	11.900	215,78	55,15
Uruguay	Peso uruguayo	19.364	485,28	39,902
Venezuela	Bolívares	130	25,69	5,06

En Latinoamérica la fijación de esta retribución mínima mensual es revisada de forma periódica (generalmente anual), por entidades que se encuentran integradas por representantes de los trabajadores, de los empleadores, junto con funcionarios del Gobierno Nacional. La referida entidad tiene por finalidad ajustar el valor del sueldo mínimo en su jurisdicción, considerando usualmente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) o su denominación equivalente: Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), Índice de Precios de Consumo (IPC) o Índice Mensual de Actividad Económica (IMACEC).

A continuación, algunas particularidades en los países de la región:

**Argentina.-** Se disponen las actualizaciones en forma anual, durante el período de abril a mayo de cada año. Para el año en curso, se han dispuesto incrementos para junio por la suma de \$42.452; para agosto de \$45.540 y para diciembre \$47.850. Estos valores son fijados por las resoluciones dictadas por el Consejo Federal del Trabajo.

**Brasil.-** En Brasil el incremento es anual y se ajusta de acuerdo con los índices económicos y la inflación. La última actualización fue el 1

de enero de 2022.

**Bolivia.-** El incremento es anual, mediante Decreto Supremo cada 1 de mayo. El último incremento se produjo el 1 de mayo de 2022.

**Chile.-** Por regla general, se incrementa anualmente. Adicionalmente, está determinado por ley que, en adición a los incrementos del año 2022, en abril de 2023, habrá un nuevo reajuste. La última actualización del salario comenzó a regir desde el 1 de mayo de 2022, fijando el salario mínimo en \$380.000, monto que para el 1 de agosto de 2022, aumentará a \$400.000.

**Costa Rica.-** Se fija el salario mínimo una vez al año, pudiendo efectuarse hasta dos veces por año. Para el año 2022, el aumento a la base fue del 2,09% quedando el salario mínimo en ₡326.253,57.

**El Salvador.-** Los incrementos al salario mínimo se efectúan en la medida en que sean necesarios. La última reforma en vigencia se produjo el 1 de agosto de 2021, según los Decretos Ejecutivos 9 y 10, los cuales estipulan los salarios mínimos para los diversos sectores.

**Guatemala.-** El salario mínimo normalmente es fijado de manera anual para tres clases de actividades económicas. Para el año 2022, al sector agrícola le corresponde el monto de Q.3.122,55; para el sector no agrícola, el monto de Q.3.209,24; y, para el sector exportador y maquila, el monto de Q.2.954,35. Aumenta un aproximado del 4,75% año con año, el Acuerdo Gubernativo fue publicado el 17 de diciembre de 2021 y entraron en vigencia los nuevos salarios el 1 de enero de 2022.

**Honduras.-** El último incremento fue de un 5,32% hasta un 7,50% en el mes de abril de 2022. En cuanto a la periodicidad del incremento, este ocurre normalmente de manera anual, sin embargo, en la actualidad el gobierno de la República de Honduras ha acordado incrementos en lo que corresponde

al año 2023 que oscilará entre el 5,32% hasta el 8,00%.

**México.-** Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de las áreas geográficas de aplicación según corresponda (Zona Libre de la Frontera MXN\$260.34 diarios y en las demás zonas MXN\$172.87 diarios). Asimismo, existe la tabla de Salarios Mínimos Profesionales que regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. El último incremento se efectuó el pasado mes de enero de 2022.

**Nicaragua.-** La Comisión Nacional del Salario Mínimo, agrupó todos los sectores económicos de los empleadores en 10 grandes grupos. Cada grupo tiene un salario mínimo caracterizado, donde el salario mínimo más bajo corresponde a C\$4.723,95 córdobas, y el salario mínimo más alto corresponde a C\$10.571,78 córdobas. Este salario mínimo estará vigente hasta el día 28 de febrero de 2023.

**Panamá.-** Se decreta un aumento salarial mínimo entre 1,5 % y 13% solo en algunas actividades económicas que han logrado la superación de la crisis. Existen cerca de 40 salarios mínimos, dependiendo de la actividad económica y la región del país. Las actividades con ajuste salarial para el 2022 son: agricultura, caza, ganadería y silvicultura (1,5%); explotación de minas y canteras (1%); actividades de servicios sociales, financieras y salud privada (2%), construcción (1%); suministro de energía, gas y agua (2%) y las bananeras (13%). Otras actividades en Panamá, como la de servicio doméstico, tuvo un incremento del (5%) estableciendo un aumento al mes \$315,00. Este nuevo aumento de salario mínimo en Panamá entró en vigor la segunda semana de enero 2022 y deberá regir por dos años.

**Perú.-** Es función exclusiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el fijar y



aplicar los lineamientos de la política de remuneraciones mínima. Desde el año 2000, la RMV ha sufrido reajustes (aumentos) al menos en 13 oportunidades. El último reajuste tuvo lugar a partir del 1 de mayo de 2022.

**República Dominicana.-** Una vez cada dos años se fija la tarifa de salarios mínimos de las diferentes actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquier otra naturaleza, y la forma en que deben pagarse dichos salarios. La última actualización se produjo en fecha 14 de julio de 2021.

**Uruguay.-** El Salario Mínimo Nacional del año 2022 fue fijado en un monto levemente mayor a la variación del IPC. Vale precisar que, en Uruguay, el indicado salario es un valor residual ya que cada sector de actividad negocia sus montos, nunca menor al que se encuentre fijado como mínimo nacional. El incremento es anual y la última actualización se produjo el 1 de enero de 2022.

**Venezuela.-** La estipulación del salario mínimo obligatorio corresponde al Ejecutivo Nacional, mediante Decreto, y de acuerdo con lo previsto en la Ley, previo estudio y consulta a las organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica. El aumento debe decretarse al menos una vez al año tomando como referencia el costo de la canasta básica. El último incremento se produjo el 15 de marzo de 2022.

Solo en **Ecuador** existe un límite máximo a la remuneración a favor de los trabajadores del primer nivel jerárquico superior. La norma que trata sobre límite máximo fue introducida en una reforma legal de abril de 2015, sin embargo, en la práctica, no se la aplica por ausencia de una norma secundaria que es necesaria para que sea viable. En todo caso, el incumplimiento de este límite máximo, cuando fuere fijado tal límite, originará únicamente el efecto de que el exceso no pueda ser considerado como gasto deducible del impuesto a la renta para el empleador.



## 1.2. Recargos al sueldo

En Latinoamérica el trabajo en horas y/o días que superan la jornada máxima diaria, semanal o mensual, da derecho al trabajador a recibir de su empleador los recargos descritos a continuación, que deben ser liquidados por el empleador y pagados al trabajador en forma mensual.

### 1.2.1 Recargo por trabajo en jornada nocturna

La jornada nocturna corresponde al trabajo realizado dentro de la jornada ordinaria, que se ejecuta en horas nocturnas. En Latinoamérica varía el lapso dentro del cual las horas de trabajo ejecutadas, se consideran jornada nocturna:

País	Jornada Nocturna
Argentina	21h00 a 06h00
Bolivia	20h00 a 06h00
Brasil	22h00 a 05h00
Chile	22h00 a 06h00
Colombia	21h00 a 06h00
Costa Rica	19h00 a 05h00
Ecuador	19h00 a 06h00
El Salvador	19h00 a 06h00
Guatemala	18h00 a 06h00
Honduras	19h00 a 05h00
México	20h00 a 06h00
Nicaragua	20h00 a 06h00
Panamá	18h00 a 06h00
Perú	22h00 a 06h00
Rep. Dominicana	21h00 a 07h00
Uruguay	22h00 a 06h00
Venezuela	19h00 a 05h00

En Latinoamérica, el tratamiento a la retribución por trabajo en jornada nocturna tiene las particularidades que se anotan a continuación:

**Argentina.-** Si bien es común hablar de un “plus por nocturnidad” la realidad es que este no existe como tal. La hora nocturna equivale a 52 minutos de trabajo. Es decir, 7 horas nocturnas equivalen a 8 horas diarias. Ahora bien, este “plus” de 8 minutos por hora no aplica en los supuestos de trabajo por equipos en turnos rotativos, con la sola condición de que en un período de 21 días corridos no se superen las 144 horas de trabajo totales. Dicho de otro modo, pueden realizarse jornadas de 8 horas íntegramente nocturnas sin abonarse recargo alguno.

**Bolivia.-** La jornada de trabajo nocturno no puede exceder de 7 horas y se paga con el recargo del 100%; y, el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50%, según las condiciones para su desempeño.

**Brasil.-** A excepción de los casos de turnos semanales o quincenales, el trabajo nocturno será remunerado con un aumento de al menos el 20% sobre las horas diurnas. El trabajo nocturno se computará como 52 minutos y 30 segundos.

**Chile.-** No hay recargo por trabajar de noche, ello solo cobra relevancia para el caso en que las horas extraordinarias sean realizadas en horario nocturno, caso en el cual tendrán un recargo de 50% sobre el sueldo pactado para la jornada ordinaria.

**Colombia.-** El trabajo nocturno, con algunas excepciones, se remunera con un recargo de 35% sobre el valor del trabajo diurno.

**Costa Rica.-** No hay recargo por trabajar de noche, lo que cambia es el límite de horas laboradas que se reducen a 6 como jornada ordinaria, de manera que la hora laborada en las noches tiene un valor mayor al de la hora trabajada en jornada diurna o mixta.



**Ecuador.-** El trabajo en jornada nocturna da derecho a un recargo del 25% del equivalente a la hora diurna de labor del trabajador, por cada hora ejecutada.

**El Salvador.-** La jornada nocturna incluye 4 o más horas de trabajo nocturno, se computará como jornada nocturna para efectos de su duración, la cual no puede exceder de 7 horas. Las horas en jornada nocturna están sujetas a un pago de 25% adicional con respecto a las horas trabajadas en jornada diurna.

**Guatemala.-** La Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis (6) horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis (36) horas a la semana, el trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo establecidos en las jornadas nocturnas constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un 50% más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

**Honduras.-** El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo diurno.

**México.-** La jornada nocturna corresponde a 7 horas diarias, y 42 horas semanales. En México, no existe recargo por concepto de horas laboradas en jornada nocturna.

**Nicaragua.-** La jornada nocturna corresponde a 7 horas diarias, y 42 horas semanales. Si el trabajador realiza trabajo extraordinario, el empleador pagará un recargo del 100% más de lo estipulado para la jornada ordinaria.

**Panamá.-** La jornada nocturna comprende más de 3 horas dentro del periodo nocturno de trabajo, aplicando el 50% de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el periodo nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el periodo diurno.

**Perú.-** El recargo por trabajo en jornada nocturna es del 35%.

**República Dominicana.-** El salario por trabajo realizado en horas nocturnas debe ser pagado con un aumento no menor al 15% sobre el valor de la hora normal.

**Uruguay.-** El recargo por trabajo en jornada nocturna es del 20%, siempre que se trabajen 5 horas en dicho horario.

**Venezuela.-** El recargo por trabajo en jornada nocturna es del 30%, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna, tomando como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

### 1.2.2. Recargo por horas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo

Es muy diverso el tratamiento en Latinoamérica a la retribución por trabajos que superan la jornada diaria, como se desarrolla a continuación:

**Argentina.-** En forma similar a la región, se establecen recargos por horas realizadas en exceso de la jornada legal con los siguientes recargos: i) del 50% por cada hora de labor que exceda la 8 octava diaria y/o 48 horas semanales, a menos que se haya pactado una distribución desigual de la jornada de trabajo, en cuyo caso, el recargo se abonará a partir de la 9 horas diarias respetando el límite de 48 horas semanales; ii) en los supuestos de trabajo por equipos en turnos rotativos se abonarán con un recargo del 50% las horas en excedentes de las 56 horas semanales y/o 144 horas en un período de 21 días corridos.

**Brasil.-** Se denomina “horas extra” y la legislación laboral permite que los empleados trabajen hasta dos horas extra de trabajo por día. Estas horas adicionales a la jornada de trabajo deben ser pagadas con un adicional de al menos el 50% de la tarifa horaria normal o compensadas a través de un banco de horas.

**Bolivia.-** El trabajo extraordinario, es decir, aquel que se trabaja fuera de la jornada de las 8 horas diarias (48 horas semanales para hombres y 40 para mujeres), así como trabajo en días feriados (entendiéndose feriados como aquellos decretos por ley, así como domingos) tiene un recargo del 100%. Es importante mencionar que los gerentes, directores, administradores, representantes o apoderados que trabajen sin fiscalización superior inmediata, no se someterán a jornadas de trabajo; con lo cual no gozan del pago de horas extraordinarias. En estos casos, tendrán una hora de descanso dentro del día y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

**Chile.-** Se denominan horas extraordinarias (jornada extraordinaria) las que exceden el máximo legal de la jornada ordinaria o de la pactada contractualmente, si fuese menor. Deben pagarse con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, según el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deben ser pagadas conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período.

**Colombia.-** Las horas extra o el trabajo suplementario corresponde al realizado en exceso de la jornada máxima legal, que en el país es de 42 horas semanales que pueden ser distribuidas, por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, en 5 o 6 días de la semana, con algunas excepciones para las cuales no se aplica la jornada máxima; además, para trabajar horas extraordinarias se requiere autorización expresa del Ministerio del Trabajo, generando sanciones la violación de esta obligación. El recargo por el trabajo suplementario será del 25% o de 75% sobre el valor ordinario, según sea diurno o nocturno, respectivamente.

**Costa Rica.-** Las horas extraordinarias son el tiempo que la persona trabajadora labora fuera de la jornada de las 48 horas semanales. Si la persona trabajadora acepta trabajar horas extra, la persona patrona debe pagar un 50% más del valor de la hora, por cada hora extra trabajada. La jornada extraordinaria máxima es de 4 horas máximo por día. Es decir, la

persona trabajadora no podrá trabajar más de 12 horas diarias. Esta jornada además no podrá ser de carácter permanente. Las horas extra se calculan por día, no por semana, y no se acumulan ni se compensan por tiempo libre.

**Ecuador.-** El trabajo suplementario es el ejecutado más allá de la jornada diaria de trabajo dentro de los días de la jornada semanal. El trabajador tiene derecho a recibir de su empleador el valor por las horas de trabajo suplementario, calculado con base en la hora diurna del trabajador, más un recargo: i) del 50% por cada hora de labor que exceda las 8 horas diarias, ejecutada entre las 06h00 y las 24h00; y, ii) del 100% por cada hora de labor que exceda de las 8 horas diarias, ejecutada entre las 24h00 y las 06h00 del día siguiente. El trabajo en horas suplementarias no podrá exceder de cuatro horas en un día, ni de doce horas en la semana.

**El Salvador.-** Se entienden como horas extraordinarias aquellas realizadas en exceso de la jornada ordinaria y se deben pagar con un recargo del 100% sobre el salario básico por hora.

**Guatemala.-** El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se

determinan para la jornada ordinaria o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más que el valor de la hora ordinaria.

**Honduras.-** La jornada extraordinaria será remunerada con 25% de recargo sobre el salario de la jornada diurna si es en el período diurno; con 50% de recargo sobre el salario de la jornada diurna si es en el período nocturno; y, con un 75% de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongada.

**México.-** La jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; cuando esto suceda, estas horas se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada. En los casos que la prolongación del tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana, el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda.

**Nicaragua.-** Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso





semanal o compensatorio, tendrán un recargo del 100% más de lo estipulado para la jornada ordinaria.

**Panamá.-** El tiempo extraordinario debe ser remunerado de la siguiente manera: 25% de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el periodo diurno y 65% de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el periodo nocturno.

**Perú.-** El recargo es del 25% las primeras dos horas de sobretiempo y 35% las siguientes. Si el sobretiempo es previo o posterior a la jornada nocturna, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna. En cambio, si se realiza de forma previa o posterior a la diurna, se calcula sobre la establecida para la diurna.

**República Dominicana.-** Los salarios correspondientes a horas extraordinarias deben pagarse con un aumento no menor del 35% sobre el valor de la hora normal, hasta 68 horas semanales; y, con un aumento no menor del 100%, por cada hora o fracción de hora en exceso de las 68 horas por semana.

**Uruguay.-** Este recargo es del 100% del valor hora para aquellas trabajadas que excedan las 8 de la jornada habitual de trabajo, sin importar el horario en que se desarrollan. Hay un límite máximo de 8 horas extras por semana. Si las horas extras se efectúan en día de descanso habitual del trabajador, el recargo es del 150%.

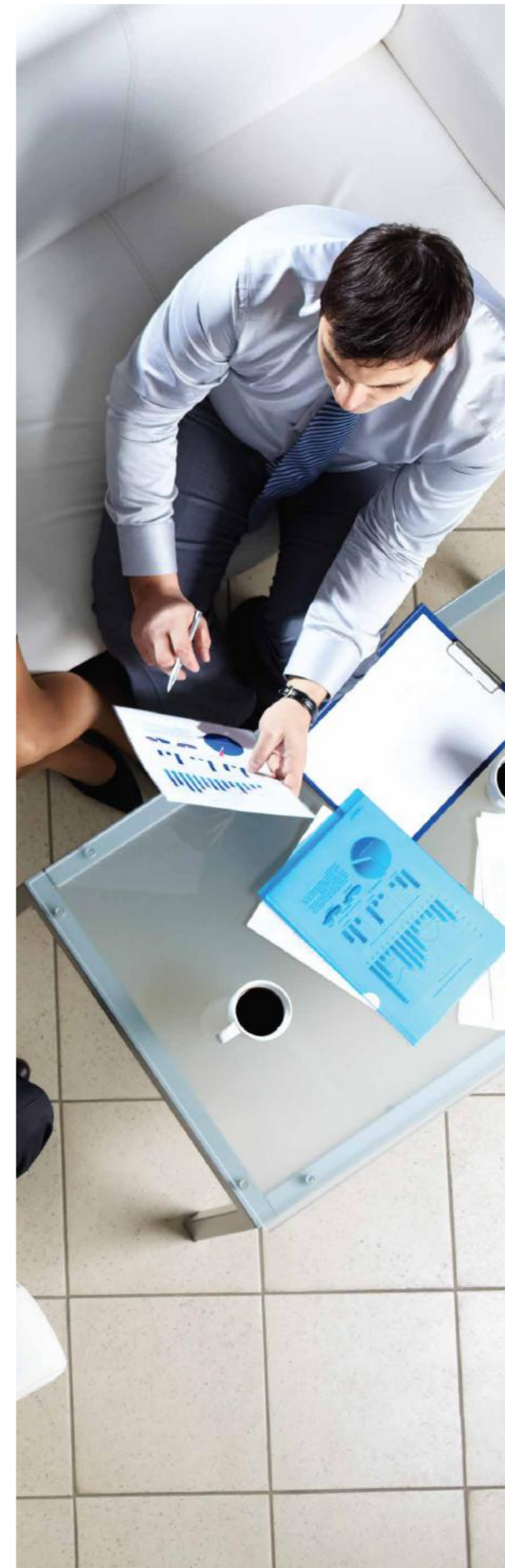
**Venezuela.-** Se le denominan “horas extraordinarias” y son las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Salvo las excepciones previstas en la Ley, las horas extraordinarias se encuentran limitadas a: i) hasta 10 horas diarias; ii) hasta 10 horas semanales; y, iii) hasta 100 horas anuales. Estas deben ser autorizadas por la Inspectoría del Trabajo previa solicitud justificada del empleador. Estas horas extraordinarias deben ser pagadas con un 50% de recargo, por lo

menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna, tomando como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva. Si el trabajo en horas extraordinarias se realiza sin la autorización del Inspector del Trabajo, estas deben pagarse con el doble del recargo previsto en la Ley, es decir, con un 100% de recargo.

### 1.2.3 Recargo por trabajo en días de descanso o feriado

En Latinoamérica se reconoce a favor de los trabajadores cierto número de días al año por concepto de descanso general obligatorio o días de feriado, que son adicionales a los días otorgados por descanso semanal, que generalmente son 2 días

Pais	Descanso obligatorio y feriados
Argentina	15 días
Bolivia	12 días
Brasil	9 días
Chile	Hasta 16 días
Colombia	18 días
Costa Rica	Hasta 11 días
Ecuador	11 días
El Salvador	Hasta 13 días
Guatemala	13 días
Honduras	11 días
México	7 días
Nicaragua	10 días
Panamá	12 días
Perú	13 días
Rep. Dominicana	12 días
Uruguay	5 días
Venezuela	9 días



**Argentina.-** Las horas realizadas entre el sábado a partir de las 13h00 y durante el domingo, se abonarán con el 100% de recargo y el trabajador tendrá derecho a gozar los francos compensatorios correspondientes. En caso de trabajo durante un feriado nacional, solo corresponde abonar el recargo mencionado y no el otorgamiento del franco compensatorio.

**Bolivia.-** El trabajo extraordinario realizado en días feriados (entendiéndose feriados como aquellos decretos por ley, así como domingos) tiene un recargo del 100%.

**Brasil.-** Las horas extraordinarias laboradas en domingos y días festivos deben calcularse al 100% sobre el valor de la hora normal.

**Chile.-** El recargo del 50% es el mínimo establecido en la ley y dicho recargo se aplica de igual forma sea que se trate de horas extras laboradas en días hábiles, domingos, festivos o en horario nocturno.

**Colombia.-** El trabajo los domingos y festivos se paga con un recargo de 75% sobre el salario ordinario y de manera proporcional a las horas laboradas. El día domingo -o sábado, según el convenio entre las partes del contrato de trabajo- es el día de descanso obligatorio y si, de manera excepcional, el trabajador labora durante este día, tiene derecho a un Descanso Compensatorio Remunerado (DCR) o a la retribución en dinero atrás señalada; pero si el empleado labora habitualmente durante el día de descanso obligatorio tendrá derecho tanto al descanso remunerado compensatorio como a la remuneración en dinero, teniendo esta regla su excepción frente a la jornada especial de 36 horas semanales donde el empleado solo tendrá derecho al DCR. Igualmente, se resalta que los trabajadores tienen derecho tanto al descanso remunerado en día domingo (o sábado, según el acuerdo entre las partes) y en los días de fiesta que son aproximadamente 11, más 7 días festivos que varían según el calendario.

**Costa Rica.-** Existen dos tipos de días feriados



o de descanso obligatorio. Días feriados de pago obligatorio, los cuales están contemplados dentro del salario mensual y que, si son laborados, se les paga un día extra al trabajador; y, los días feriados de pago no obligatorio, que solo se pagan si la persona trabajadora los labora. Si la persona trabajadora debe de trabajar los días señalados, se le pagará como un día doble en la remuneración de ese período. En ese caso el recargo es del 100% del salario por hora.

**Ecuador.-** El trabajador tiene derecho a recibir de su empleador el valor por las horas de trabajo extraordinario, calculado con base a la hora diurna del trabajador, más un recargo del 100% por cada hora de labor que haya ejecutado durante estos días de descanso obligatorio. El trabajo en días de descanso tiene un recargo del 100%. Las horas extras (aquellas que exceden las ocho horas de trabajo diario) en día de descanso tienen un recargo del 150%.

**El Salvador.-** El Código de trabajo establece una lista taxativa de los días de asueto en el país (11 días), pero dependerá del giro natural de la empresa patronal el ejecutar las labores con normalidad. Si el trabajador labora uno de esos días, se tendrá que pagar un recargo correspondiente al cien por ciento. Según el lugar (municipalidad) donde se desempeñen las labores, varía la cantidad de días que se suman por concepto de festividades.

**Guatemala.-** El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate. Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen. En dicho caso, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya

devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda.

**Honduras.-** Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se pagarán con el duplo de salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana conforme al descanso dominical.

**México.-** Cuando el trabajador deba prestar sus servicios en día de descanso, ya sea obligatorio o semanal, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. Y, en los casos que el servicio se preste en domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento del día de salario.

**Nicaragua.-** Cuando un trabajador labora en el feriado nacional obligatorio, tendrá derecho a un recargo del 100% más de lo estipulado para la jornada ordinaria.

**Panamá.-** El trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del 150% sobre el salario de la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana. El recargo del 150% incluye la remuneración del día de descanso.

**Perú.-** El trabajo ejecutado en días feriados y en los días de descanso obligatorio semanal, tendrá un recargo del 100%, salvo que se otorgue un día de descanso sustitutorio.

**República Dominicana.-** Para trabajo en día declarado no laborable, el trabajador tiene derecho al pago de su salario aumentado en un 100%, igualmente que por trabajo durante el descanso semanal, pero en este último caso, tiene la opción de disfrutar en la semana siguiente un descanso compensatorio igual al tiempo de su descanso semanal.

**Uruguay.-** El tiempo de trabajo en días de



descanso semanal se paga con un recargo del 100% sobre el valor jornal. Y, si el trabajador labora horas extras en días de descanso semanal, el recargo es del 150%. Si el trabajador labora en días feriados pagos, se abonará el trabajo con el doble de remuneración. Si el trabajador es jornalero y trabaja, el jornal se abona al doble de su valor. Si es mensual, cobrará con su salario un 1/30 más. Si el trabajador jornalero no labora en el feriado pago, se le abona igualmente el jornal a valor simple. El mensual que no labore un feriado pago, también se le abonará el día, cobrando la totalidad de su salario mensual.

**Venezuela.-** Se le denomina trabajo en días feriados o de descanso. Cuando el trabajador presta servicio en un día feriado, tiene derecho al pago de: i) el salario correspondiente a ese día; y, ii) al que le corresponda por razón del trabajo realizado calculado con un recargo del

50% sobre el salario normal. Adicionalmente, cuando el trabajador presta servicios en un día de descanso, tiene derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio en la semana siguiente.

## 2. Beneficios laborales en dinero

### 2.1. Remuneraciones adicionales

#### 2.1.1. Bono por fiestas o bono navideño

País	Bono navideño	Fecha de pago
Argentina	1 salario	2 cuotas: junio y diciembre
Bolivia	1 salario	diciembre
Brasil	1 salario	2 cuotas: febrero a noviembre y diciembre
Chile	Voluntario	2 cuotas: septiembre y diciembre
Colombia	1 salario por cada año de servicio	2 cuotas: junio y diciembre
Costa Rica	1 salario	diciembre
Ecuador	1 salario	diciembre
El Salvador	15 días de salario	diciembre
Guatemala	1 salario	2 cuotas: diciembre y enero
Honduras	1 salario	diciembre
México	15 días de salario	diciembre
Nicaragua	1 salario	diciembre
Panamá	porcentaje de ganancias por año	diciembre
Perú	1 salario	2 cuotas: julio y diciembre
Rep. Dominicana	Duodécima parte del salario devengado durante el año calendario	diciembre
Uruguay	1 salario	2 cuotas: junio y diciembre
Venezuela	1 salario	diciembre

**Argentina.-** Se denomina “Salario Anual Complementario” (SAC) y se abona en dos tramos: i) con las remuneraciones devengadas durante el mes de junio (equivalente al 50% de la mejor remuneración mensual del período enero-junio); y, ii) el 18 de diciembre de cada año (equivalente al 50% de la mejor remuneración mensual del período julio-diciembre). En caso de que el trabajador haya ingresado durante el semestre en cuestión, se abona en forma proporcional al tiempo trabajado.

**Bolivia.-** El “Aguinaldo” es un bono obligatorio a favor de todos los trabajadores dependientes y equivale a un mes de salario y el pago del “Segundo Aguinaldo de Navidad”, también denominado “Esfuerzo por Bolivia”, es equivalente a un mes de sueldo adicional obligatorio solo a favor de los trabajadores dependientes que no cuentan con cargos jerárquicos o gerenciales. En el primer caso, este debe ser pagado hasta el 20 de diciembre; en el segundo caso, este pago está condicionado a que el Producto Interno Bruto del país logre un crecimiento mayor a 4,5% y deberá ser pagado hasta el 31 de diciembre del año en curso.

**Brasil.-** Es conocida como “Bonificación de Navidad”, que debe ser pagada por el empleador en dos cuotas: i) entre el 1 de febrero y el 30 de noviembre; y, ii) hasta el 20 de diciembre. Esta bonificación se calcula dividiendo el salario completo por 12 y multiplicando el resultado por el número de meses trabajados. Otras cuotas de carácter salarial, como horas extras, adicionales (nocturnos, insalubres y peligrosos) y comisiones también ingresan en ese cálculo.

**Chile.-** La entrega de aguinaldos en el sector privado queda sujeto a la voluntad de las partes, ya que no es una obligación legal. Sin embargo, en caso de que hayan sido entregados sistemáticamente en años anteriores, su entrega para los años siguientes podrá operar como cláusula tácita, entendiéndose como un derecho adquirido, y por lo mismo una obligación para el empleador. Normalmente, y en los casos en que voluntariamente se otorgue, se entrega en septiembre, el cual corresponde a fiestas patrias y en diciembre corresponde “bono navideño”.

**Colombia.-** Aunque no se trata de una remuneración propiamente dicha, se paga una “prima de servicios”, que para ningún caso constituye salario y que equivale a 30 días de salario por cada año de servicios, debiéndose efectuar su pago de manera fraccionada: la mitad a más tardar el 30 de junio; y, la otra

mitad los primeros 20 días de diciembre. Su reconocimiento y pago se realizan por todo el semestre trabajado o de manera proporcional al tiempo de servicio.

**Costa Rica.-** Todos los trabajadores tienen derecho al pago de un “décimo tercer mes o aguinaldo” en el mes de diciembre de cada año, calculado sumando todos los salarios, bonos y tiempo extraordinario del 1 de diciembre hasta el 30 de noviembre de cada año y dividiéndolo entre 12. Este aguinaldo no tiene rebajos de seguridad social, ni paga impuesto de renta.

**Ecuador.-** Todos los trabajadores, con excepción de los operarios y aprendices de artesanos, tienen derecho a recibir de sus empleadores, una retribución denominada “décima tercera remuneración o bono navideño”, que equivale a una doceava parte de la suma de las remuneraciones pagadas al trabajador durante el período de diciembre del año anterior a noviembre del año del pago. Este valor debe ser mensualizado para su entrega al trabajador junto con el sueldo, salvo que el trabajador solicite expresamente recibirlo de forma acumulada hasta diciembre 24 de cada año.

**El Salvador.-** En el país, “aguinaldo” se conoce como una prima que el patrono está obligado a pagar por cada año trabajado por el empleado. De manera general, los trabajadores tienen el derecho al pago de una prima por cada año de trabajo, sin embargo, este pago se realiza según las siguientes consideraciones: i) menos de un año antigüedad, con el valor proporcional al tiempo laborado, sobre la base de 15 días de salario; ii) de 1 a 3 años de antigüedad, con el valor equivalente a 15 días de salario; iii) de 3 a 10 años de antigüedad, con el valor equivalente a 19 días de salario; y, iv) desde 10 en adelante, con el valor equivalente a 21 días de salario. Este pago debe realizarse entre el 12 y el 20 de diciembre de cada año.

**Guatemala.-** La ley confiere a favor de los trabajadores un salario diferido denominado



“aguinaldo”, equivalente al 100% del salario ordinario mensual, el cual debe pagarse: i) un 50% en la primera quincena de diciembre; y, ii) el restante 50 % en la segunda quincena de enero. Esta prestación se computa del 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente.

**Honduras.-** Todo trabajador permanente tiene derecho a recibir en el mes de diciembre de cada año un “décimo tercer mes de salario” en concepto de aguinaldo, sin embargo, las partes podrán pactar dicha entrega en diferente fecha. Los trabajadores permanentes que al 31 de diciembre de cada año no hayan cumplido 12 meses de servicios continuos con un mismo patrono, tendrán derecho al pago proporcional del décimo tercer mes en concepto de aguinaldo, de conformidad al tiempo trabajado.

**México.-** Los trabajadores tienen derecho a recibir un “aguinaldo” obligatorio, correspondiente a 15 días de salario del trabajador, pagaderos a más tardar el día 20 de diciembre.

**Nicaragua.-** Se paga un “décimo tercer mes o aguinaldo”, que representa un costo adicional al salario de un 8,33% mensual, o bien, un mes de salario al año. Este aguinaldo está exonerado de las deducciones legales del Impuesto sobre la Renta (IR) y del aporte a la Seguridad Social (INSS).

**Panamá.-** El aguinaldo no es de obligatorio cumplimiento. Estos aguinaldos, en caso de ser otorgados, no se consideran como uso ni costumbre, ni como condiciones de trabajo, ya que es un pago discrecional y opcional de cada empresa. El aguinaldo o gratificación es una suma de dinero pagada una vez al año al empleado, adicional a su salario a manera de dádiva o de regalo, con ocasión de festividades religiosas o fiestas de fin de año.

**Perú.-** Existen dos remuneraciones adicionales que se denominan “gratificaciones ordinarias” y se abonan a todos los trabajadores del régimen privado en los meses



de julio y diciembre con motivo de Fiestas Patrias y Navidad, a razón del equivalente a una remuneración en cada oportunidad.

**República Dominicana.-** A más tardar el 20 de diciembre de cada año, el empleador debe pagar a sus trabajadores el “Salario de Navidad” consistente en la duodécima parte del salario devengado por el trabajador durante el año calendario. Este salario se encuentra exento de pago de impuestos.

**Uruguay.-** Esta partida se denomina “aguinaldo” y se abona a todos los trabajadores dependientes, sin excepción. Es una doceava parte de lo percibido en dinero por el trabajador en los últimos doce meses. Se abona en dos pagos: i) la mitad en el mes de junio (aguinaldo generado el período noviembre - mayo); y, ii) la segunda mitad en el mes de diciembre (aguinaldo generado en el período junio - noviembre).

**Venezuela.-** Se denomina “Bonificación de fin de Año” para las entidades de trabajo con fines de lucro, quienes dentro de los primeros 15 días del mes de diciembre deben pagar a cada trabajador el equivalente a 30 días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios líquidos o utilidades que pudiera corresponderle en el año económico respectivo.

### 2.1.2. Bonos de ayuda escolar

**Ecuador.-** En forma mensualizada todos los trabajadores que hayan laborado entre marzo del año anterior a febrero del año del pago, para los trabajadores de las regiones costa y Galápagos, y, por el período de agosto del año anterior a julio del año del pago, para los trabajadores de las regiones sierra y oriente; tienen derecho a recibir bono denominado “decimacuarta remuneración”, equivalente a la doceava parte de un sueldo básico unificado del trabajador vigente a la fecha de pago. Este valor debe ser pagado al trabajador junto con el sueldo mensual, salvo que el trabajador solicite expresamente recibirlo anualmente, de forma acumulada, hasta marzo 15 en las

regiones de costa y Galápagos; y, hasta agosto 15 en las regiones de la sierra y oriente.

**Honduras.-** Todo trabajador permanente tiene derecho a recibir en el mes de junio de cada año un decimocuarto mes de salario. Sin embargo, las partes podrán pactar dicho pago en diferente fecha. Será del cien por ciento (100%), si se cumple el año trabajador continuo al 30 de junio, o la proporción del mismo, de conformidad al tiempo trabajado, si a dicha fecha no se cumplen 12 meses de servicios continuos con el mismo empleador.

**Guatemala.-** La legislación laboral confiere el siguiente salario diferido a los trabajadores: Bonificación Anual para los trabajadores del sector privado y público. Esta prestación es conocida como “bono catorce”, es equivalente al 100% del salario ordinario mensual y debe pagarse en su totalidad, en la primera quincena del mes de julio de cada año. Esta prestación se computa del 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente. Para su cálculo se debe tomar el promedio de los salarios devengados durante el período correspondiente.

**Perú.-** Los trabajadores del sector privado que tengan hijos menores de 18 años o mayores que sigan estudios superiores o universitarios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad, tiene derecho a percibir, bajo el concepto de Asignación familiar, una remuneración adicional equivalente al 10% del ingreso mínimo legal. No es aplicable a los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones se regulan por negociación colectiva.

Este beneficio no existe en el resto de Latinoamérica.

## 2.2. Fondo de reserva

**Brasil.-** Se denomina “Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio” (FGTS). Todo empleador está obligado a depositar, en una cuenta bancaria vinculada, el monto correspondiente al 8% de la remuneración pagada o adeudada, en el mes anterior, a cada empleado. La legislación brasileña prevé algunos casos en los que el retiro del FGTS se libera al empleado en caso de: a) despido sin justa causa por parte del empleador; b) finalización del contrato por tiempo determinado; y, c) en caso de enfermedades graves. Esas son algunas de las situaciones previstas por la ley.

**Bolivia.-** Se denomina “Indemnización”, corresponde a un salario por cada año de trabajo y se paga: a) al finalizar la relación laboral; y/o, b) consolidado los 5 años denominado “Quinquenio”, equivalente a un salario por cada año. La base de cálculo es el promedio del total ganado de los 3 últimos meses anteriores a la solicitud de pago por el trabajador.

**Colombia.-** Los empleadores del sector privado deben pagar de manera anual el “auxilio de cesantía”, que es una prestación social que se ha constituido como un mecanismo de apoyo para los trabajadores con salario ordinario al momento de la pérdida del empleo o en situaciones excepcionales durante la vigencia del contrato de trabajo. Esta prestación se liquida al 31 de diciembre de cada año y equivale a 1 mes de salario por cada año de servicios o de manera proporcional al tiempo laborado, y debe consignarse máximo hasta el 14 de febrero del año siguiente al fondo de cesantías elegido por el trabajador, existiendo sanciones para los empleadores que no paguen a tiempo las cesantías.

**Costa Rica.-** El patrono debe aportar mensualmente al “Fondo de Capitalización Laboral” un 1,5% y al “Fondo de Pensiones Complementarias” un 2% sobre el total del salario del trabajador. Se hace otro aporte al Banco Popular del 0,25% y al Instituto Nacional

de Seguros un 1%. Esto con base en la Ley de Protección al Trabajador. El auxilio de cesantía es un derecho del trabajador cuando se le despide sin causa. En este caso el patrono debe abonar el equivalente a 20 días de salario por cada año laborado.

**Ecuador.-** Todo trabajador que preste servicios por más de un año, tiene derecho a que el empleador le pague, por concepto de “fondo de reserva”, una suma equivalente a un sueldo mensual por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Para el efecto, el empleador pagará directamente al trabajador y de manera mensual, un monto equivalente al 8,33% de la remuneración sobre la cual se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, salvo que el trabajador haya solicitado que dichos valores no se entreguen de manera directa por el empleador, con la finalidad de que depositen el valor anualizado ante la entidad rectora de la seguridad social en el Ecuador.

**Honduras.-** Existe la “reserva laboral” que se constituye de aportaciones patronales obligatorias del 4% mensual del salario ordinario en base a un techo de cotización de 3 salarios mínimos en su nivel más alto, el cual será pagado a una cuenta a nombre del trabajador.

**Perú.-** Existe un fondo equivalente de naturaleza previsional que se denomina “Compensación por Tiempo de Servicios” (CTS), y se abona en los meses de mayo y noviembre de cada año, en tantos dozavos de la remuneración computable (incluye en el cómputo las gratificaciones y otros ingresos de carácter remunerativo) percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. El abono se realiza a cuenta del trabajador en una institución del Sistema Financiero, y se entrega directamente al trabajador al cese de la relación laboral.

**Venezuela.-** Se denomina “Garantía de Prestaciones Sociales”, donde el empleador

debe acreditar trimestralmente (bien sea en un fideicomiso bancario o en la contabilidad de la entidad de trabajo) el equivalente a 15 días de salario de cada trabajador, con base en el último salario integral devengado por el trabajador en el trimestre respectivo. Adicionalmente, después del primer año de prestación de servicios, debe acreditar 2 días adicionales por cada año, acumulativos hasta un máximo de 30 días.

Al finalizar la relación laboral, el monto total que arroje esta acreditación debe ser comparado con un cálculo retroactivo, que consiste en multiplicar el equivalente a 30 días de salario por cada año de prestación de servicios del trabajador o fracción superior a 6 meses, calculado con base en el último salario integral devengado por el trabajador, siendo que el trabajador tendrá derecho a recibir por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre ambos.

Este beneficio no existe en el resto de Latinoamérica.

## 2.3. Participación de trabajadores en las utilidades del empleador

**Argentina.-** Si bien está previsto en el art. 14 de la Constitución Nacional, a la fecha no se encuentra reglamentado y tampoco ha sido usual establecer su aplicación a través de la negociación colectiva. Por tal motivo, en líneas generales, no es aplicado.

**Bolivia.-** Este beneficio es denominado “Prima Anual” y se otorga siempre y cuando el balance de cierre de gestión de la empresa confirme utilidades. En este caso el empleador deberá destinar el 25% a favor de todos sus trabajadores y extrabajadores que hubiesen trabajado más de 3 meses en la gestión, con el pago de hasta un salario a cada uno. En caso el 25 % de las utilidades no alcancen para el pago de este beneficio debe realizar el pago de forma prorrateada.





**Chile.-** Este concepto se denomina Gratificación Legal, que es un tipo de remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador, siempre que el empleador se trate de un establecimiento o empresa que persiga fines de lucro o de una cooperativa, que esté obligado a llevar libros de contabilidad, y que obtenga utilidades líquidas en el período anual respectivo. Al ser un beneficio anual, el empleador se encuentra obligado a pagarla, a más tardar, en el mes de abril del año siguiente del ejercicio comercial, lo que no obsta a que se pueda pagar mediante anticipos mensuales, bimensuales, trimestrales, etc. Esta gratificación se puede pagar de dos formas, a elección del empleador: i) El del prorrateo no inferior al 30% de la utilidad líquida, y; ii) el de abono del 25% sobre las remuneraciones devengadas por el trabajador con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Todo lo anterior, sin perjuicio de las gratificaciones de carácter convencional que puedan pactar las partes, que no podrán ser inferior a la legal.

**Colombia.-** Esta participación en las utilidades del empleador ya no existe pues, si bien la hoy denominada “prima de servicios” tiene su origen en esa figura, en la realidad no corresponde, pues no se calcula con base en las utilidades del año, sino que se paga como se indicó en el apartado de bono por fiestas o bono navideño.

**Ecuador.-** Todos los trabajadores bajo relación de dependencia, que hayan laborado dentro del respectivo año, tienen derecho a recibir de sus empleadores el equivalente al 15% de sus utilidades líquidas anuales, definidas por ley como la diferencia entre el total de ingresos y el total de costos y gastos declarados para el impuesto a la renta del empleador.

Este porcentaje se distribuye de la siguiente forma: i) el equivalente a 10 puntos porcentuales de las utilidades líquidas, entre todos los trabajadores de la empresa en función al tiempo de servicio durante el año

que se liquida, sin considerar las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos; y, ii) el equivalente a 5 puntos porcentuales de las utilidades líquidas, considerando el tiempo de servicio durante el año que se liquida y las cargas familiares del trabajador, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de 18 años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

**Honduras.-** El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir riesgos o pérdidas. Es un beneficio opcional.

**México.-** Los trabajadores participan en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Siendo este el 10% de las utilidades renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

**Perú.-** El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas mediante la distribución por parte de ésta, de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos, se fija en función de cada tipo de actividad: Pesqueras, Telecomunicaciones e Industriales 10%, Agrarias 5% (hasta el 2023 y luego 7,5% hasta el 2026 y 10% a partir del 2027), Minerías, Comercio al por mayor y restaurantes 8%, y empresas que realizan otras actividades 5%. En cada empresa, el porcentaje se distribuye de la siguiente forma: i) 50% en función a los días laborados por

cada trabajador; y, ii) 50% en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.

**República Dominicana.-** Dentro de los 90 a 120 días posteriores al cierre del ejercicio fiscal, el empleador debe pagar la participación en las utilidades de la empresa a sus trabajadores por tiempo indefinido. Dicha participación equivale al 10% de las utilidades o beneficios netos anuales. No excederá de 45 días de salario ordinario para trabajadores que han prestado servicios por menos de 3 años; y de 60, para aquellos que excedan 3 años de servicio continuo. En caso de que el trabajador no preste servicios durante todo el año fiscal, recibirá una participación proporcional al salario del tiempo trabajado.

**Venezuela.-** Se denomina “Participación en los Beneficios Líquidos” y se refiere a la obligación del empleador de repartir entre sus trabajadores, por lo menos, un 15% de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. Esta obligación tiene respecto de cada trabajador como límite mínimo el equivalente al salario de 30 días y como límite máximo el equivalente al salario de 120 días de trabajo.

En el resto de Latinoamérica, no existe este beneficio.

## 2.4 Jubilación patronal

Únicamente en **Ecuador** existe la obligación del empleador de reconocer a favor de su trabajador, la jubilación patronal en forma adicional a la jubilación que le corresponda al trabajador, como una de las prestaciones del ente rector de la seguridad social en **Ecuador** (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). Para acceder a la jubilación patronal, el trabajador bajo relación de dependencia debe acumular 25 años o más de servicios, continuo o discontinuos, con un mismo empleador y cesar en la prestación del servicio con ese empleador.

Acreditado el derecho a la jubilación patronal, a su elección, el trabajador tiene derecho a percibir de su empleador: i) una pensión jubilar mensual, que se calcula con base al promedio de la remuneración anual percibida en los últimos cinco años de servicio y la edad en el momento de la jubilación; o, ii) un fondo jubilar global que cubra en un solo pago, la pensión jubilar a la que tendría derecho por el tiempo de la expectativa de vida del jubilado.

Como se indicó, la jubilación patronal en el **Ecuador** es independiente de la jubilación por edad a cargo de la entidad pública rectora en materia de seguridad social, derecho que se origina por la afiliación del trabajador y el pago de los aportes al régimen de seguridad social, cuando acredite, al menos, 360 aportaciones mensuales y 60 años de edad o más.

En cambio, en **Perú** la jubilación patronal es obligatoria para el trabajador que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo del sistema privado o nacional de pensiones, si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador (el monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión) y a reajustar periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

En el resto de Latinoamérica, no es obligatorio para el empleador reconocer una pensión o un fondo por jubilación por años de servicios a su cargo.

## 3. Otros costos asociados

### 3.1. Afiliación obligatoria a la seguridad social

Bajo sistemas similares, en Latinoamérica los empleadores y los trabajadores realizan aportes para el financiamiento de las prestaciones de seguridad social a favor de los trabajadores, con la participación adicional del propio Estado.

En el siguiente cuadro se detallan los porcentajes de aportación al régimen de seguridad social en cada una de las jurisdicciones que integran Latinoamérica, separando el aporte a cargo de los trabajadores y de su empleador. Estos porcentajes se aplican sobre la materia gravada constituida, generalmente, por el sueldo que percibe cada trabajador.

País	Aporte de trabajador	Aporte de empleador
Argentina	17%	23%
Bolivia	12.71%	16,71%
Brasil	7,5-14%	20%
Chile	8,18%	17,60%
Colombia	8%	30,02% aprox
Costa Rica	10,5%	26,5%
Ecuador	9,45%	12,15%
El Salvador	10,25%	15,25%
Guatemala	4,83%	10,67%
Honduras	3,5%	7%
México	2.775%	15,75% + 20.4% Topado
Nicaragua	7%	22,5%
Panamá	9,75%	12,25%
Perú	13%	9%
Rep. Dominicana	5,91%	15,39%
Uruguay	15%	7,5% + 5%+0,125%
Venezuela	4%+0,5%	9, 10 u 11%+2%

**Argentina.-** El empleador está obligado a dar de alta desde el primer día a todos sus trabajadores en el sistema de seguridad social. Sobre todos los conceptos que integran la remuneración, el empleador deberá aportar al Sistema Integrado de la Seguridad Social un 23% adicional. Además de estos conceptos, el empleador debe abonar el costo correspondiente a la Aseguradora de Riesgos del trabajo por la cual haya optado y según los términos y condiciones que haya acordado en la póliza contratada.

**Bolivia.-** Los empleadores se encuentran obligados a afiliar a todos sus trabajadores bajo relación de dependencia, ante el Seguro Social a Corto Plazo (Caja Pública de Salud) y Largo Plazo (Aseguradora de Fondo de Pensiones) y aportar el 6,71% a los Fondos de Pensiones y el 10% a la Caja de Salud. Por su parte, el Empleador deberá retener al total ganado el 12,71% para el Fondo de Pensiones. La falta de afiliación hace responsable al empleador de los gastos e indemnizaciones originadas por los riesgos cubiertos por ambos regímenes de seguridad social, sin perjuicio de la obligación de asumir la totalidad de las aportaciones retroactivas, más el pago de multas y UFV s (Unidad de Fomento de Vivienda como índice referencial de precios) actualizadas por el incumplimiento.

**Brasil.-** A través del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) - organismo encargado de pagar la jubilación y de los principales beneficios de los empleados que han contribuido a la Seguridad Social, con excepción de los funcionarios públicos - los trabajadores pueden garantizarse una prestación mensual tras determinadas condiciones que pueden implicar la jubilación por edad o incluso ser consecuencia de un accidente de trabajo. Esta contribución se produce a través de la redirección automática de un porcentaje del salario del trabajador: el denominado descuento de INSS. Para el trabajador, el descuento se realiza de forma progresiva, mensual, y la cuantía la destina el empresario a la Seguridad Social, pero las

cuantías varían en función del salario bruto de cada profesional y puede variar del 7,5% al 14%, dependiendo de la remuneración del trabajador.

**Chile.-** La afiliación es responsabilidad del trabajador, siendo responsabilidad del empleador declarar y pagar todas las cotizaciones previsionales y de salud obligatorias y voluntarias de sus trabajadores, existiendo conceptos de cargo del trabajador, de cargo del empleador y de cargo compartido. Las cotizaciones obligatorias son las siguientes: i) 10% para las cotizaciones previsionales de fondos de pensiones, de cargo del trabajador; ii) 7% para las cotizaciones de salud, de cargo del trabajador; iii) 1,85% para el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia que cubre a los trabajadores en caso de invalidez o fallecimiento, de cargo del empleador; iv) 0,93% para el seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de cargo del empleador; v) 3% para el seguro de cesantía o desempleo, que es de cargo del empleador si es un contrato de plazo fijo o por obra determinada, y de cargo compartido si es un contrato indefinido, en cuyo caso un 0,6% es de cargo del trabajador y un 2,4% de cargo del empleador.

**Colombia.-** La primera obligación con respecto a la seguridad social a cargo del empleador es afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y pagar las cotizaciones respectivas que estén a su cargo y descontar las que debe pagar obligatoriamente el trabajador. Los aportes deben pagarse de manera mensual, así: i) al subsistema de salud 4% por parte del trabajador y 8,5% a cargo del empleador; ii) al subsistema de pensiones, el 4% del trabajador y un 12,5% a cargo del empleador; iii) al Sistema de Riesgos Laborales entre el 0,522% y el 6,960%, dependiendo de la clase de riesgo de la actividad principal de la empresa, que estará únicamente a cargo del empleador; iv) los aportes parafiscales que en total suman un 9% que solo están a cargo del empleador y que se liquidan sobre el valor de la nómina mensual; y, v) los trabajadores que devenguen





más de 4 salarios mínimos mensuales legales vigentes, según el monto de su salario deberán aportar entre un 1% y un 2%, adicional al Fondo de Solidaridad Pensional.

**Costa Rica.-** Es obligación de todas las personas o empresas empleadoras, al momento de iniciar una relación de trabajo, asegurar a la persona trabajadora ante la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S), para que de esta forma la persona trabajadora pueda hacer uso de todos los servicios que brinda la institución. Debe reportarse el salario completo, incluyendo horas extras y comisiones. Los aportes del patrono a la CCSS corresponden a un 14.5% del salario completo.

El patrono, además del pago a la seguridad social, debe cumplir con otras cargas sociales, entre ellas contribuciones al Banco Popular, a instituciones de bien social como Asignaciones Familiares, el Instituto Mixto de Ayuda Social, Instituto Nacional de Aprendizaje, correspondiendo estas cargas a un 7,25% del salario completo.

**Ecuador.-** Los empleadores se encuentran obligados a afiliarse a todos sus trabajadores bajo relación de dependencia ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a partir del primer día de labor. La aportación a la seguridad social se realiza de forma mensual y sobre la remuneración pagada al trabajador. Adicionalmente, el empleador debe: i) retener el 9,45% por concepto de aporte personal del trabajador; y, ii) asumir el 12,15% por concepto de aporte patronal y contribuciones. La falta de afiliación hace responsable al empleador de los gastos e indemnizaciones originadas por los riesgos cubiertos por el régimen de seguridad social, sin perjuicio de la obligación de asumir la totalidad de las aportaciones por los meses en mora.

**El Salvador.-** Las cotizaciones previsionales son dos: i) Seguridad Social, ante el Instituto Salvadoreño del Seguro Social por un 10,5% por salario del empleado (pagadero en 3% por el empleado y 7,5% por el patrono); y, ii) Seguridad Previsional, ante las Administradoras de Fondos de Pensiones por

un 15% por salario del empleado (pagadero en 7,25% por el empleado y 7,75% por el patrono).

**Guatemala.-** Todo patrono que ocupe permanentemente tres o más trabajadores, debe afiliarse al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. La cuota patronal y de los trabajadores, en el departamento de Guatemala, asciende a: i) Cuota Patronal: 10,67 %; y, ii) Cuota de los Trabajadores: 4,83%.

**Honduras.-** Los patronos están obligados a afiliarse a todos sus trabajadores al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), desde el primer día hábil laborado. El trabajador le proporcionará al patrono cuantos datos e informaciones sean necesarios para su correcta inscripción. La cuota patronal del patrono corresponde al 7%, en cuanto a la cuota del trabajador esta corresponde al 3,5%.

**México.-** Los patronos están obligados a proporcionar seguridad social a sus trabajadores, sin embargo, esta obligación queda subsidiada por el gobierno cuando los patronos inscriben a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las cuotas obrero-patronales, son el total de aportaciones que deben hacerse en el ámbito de seguridad social para los trabajadores de una empresa. Estas cuotas son pagadas tanto por el trabajador como el patrón en conjunto, donde cada uno tiene establecidos los porcentajes de su aportación según la ley. Las cuotas obrero patronales comprenden las siguientes ramas: Seguro de enfermedad y maternidad, Prestaciones en especie, Seguro de riesgo de trabajo, Seguro de invalidez y vida, Seguro de retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez, Seguro de guarderías, e INFONAVIT, el cual es un fondo que beneficia al trabajador para la adquisición o remodelación de un hogar.

**Nicaragua.-** Los empleadores deben realizar un aporte a la Seguridad Social (INSS) de un máximo de 22,5% mensual de la nómina, y los

trabajadores el 7% del monto de sus ingresos brutos. Si los empleadores tienen menos de 50 trabajadores en nómina, su aporte podrá reducirse a un mínimo 21,5%. Para efectos de referencia, se toma en consideración para el pago de la aportación el porcentaje máximo.

**Perú.-** Los aportes a la Seguridad Social a cargo del empleador equivalen al 9% de cada remuneración, salvo cuando los empleadores contraten un plan de salud privado complementario (EPS), en cuyo caso sólo deberán aportar a la Seguridad Social el 6,75%. Además, el trabajador debe aportar el 13% de su remuneración al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) de carácter público, o al sistema privado (SPP).

**República Dominicana.-** El empleador está obligado a afiliarse a sus trabajadores en relación de dependencia al Sistema Dominicano de Seguridad Social para cobertura de los tres seguros contemplados en la normativa vigente, es decir: i) Seguro Familiar de Salud con una contribución del empleador de 7,09% con un tope de 10 salarios mínimos cotizables a la seguridad social; ii) Seguro de Vejez, Discapacidad y Supervivencia con una contribución del empleador de 7,10% con un tope de 20 salarios mínimos cotizables a la seguridad social; y, iii) Seguro de Riesgos Laborales con una contribución promedio de 1,20% con un tope 4 salarios mínimos cotizables a la seguridad social. Actualmente, el salario mínimo cotizable a la seguridad social para fijar dichos topes asciende aproximadamente a US\$283.00. Los salarios que excedan dichos topes no cotizan a la seguridad social. Por otro lado, el empleador debe pagar al Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) el 1% de su nómina mensual.

**Uruguay.-** Es obligación del empleador dar de alta a sus trabajadores ante el organismo de seguridad social (Banco de Previsión Social). En general, para el cálculo de los aportes constituyen materia gravada todas las partidas que cobran los trabajadores, salvo aquellas que no sean regulares o permanentes. Se

entiende que una partida es regular y permanente cuando se abona al menos en tres ocasiones en intervalos similares de tiempo. Por ejemplo, un bono anual no estará gravado en sus dos primeros pagos pero sí lo estará a partir del tercero. Existen diferentes regímenes de aportes: industria y comercio, civil, construcción, servicio doméstico, trabajador rural. La tasa de aportación a la seguridad social es de 15% para el trabajador (aporte personal) y de 7,5% para el empleador (aporte patronal). Además, el empleador deberá abonar un 5% sobre las remuneraciones sujetas a montepío (puede abonarse incluso un complemento cuota mutual cuando el conjunto de las aportaciones correspondientes a la totalidad de los trabajadores de la empresa no alcanza el valor mínimo establecido por el Poder Ejecutivo multiplicado por la cantidad de trabajadores), al Fondo Nacional de Salud y un 0,125 % al Fondo de Reversión Laboral. El empleador deberá además contratar un seguro de accidentes de trabajo a cargo del Banco de Seguros del Estado.

**Venezuela.-** Existe igual obligación de inscribir a todos los trabajadores en el Seguro Social Obligatorio. El aporte de la empresa varía entre un 9%, 10% u 11% de acuerdo con el nivel de riesgo de la actividad, y la base de cálculo para este aporte es el salario de los trabajadores teniendo como límite máximo el equivalente a 5 salarios mínimos obligatorios por cada trabajador. Por su parte, el aporte del trabajador equivale a un 4% de su salario mensual, teniendo en cuenta el mismo límite máximo antes señalado.

Es importante señalar que esta contribución debe ser pagada junto con la contribución del Régimen Prestacional de Empleo, cuya base de cálculo para el empleador es el 2% del salario pagado a los trabajadores teniendo como límite máximo el equivalente a 10 salarios mínimos obligatorios por cada trabajador, y para el trabajador el 0,5% de su salario mensual teniendo en cuenta el mismo límite máximo antes indicado.

## 3.2. Beneficios laborales (Obligaciones legales del empleador)

La legislación laboral en Latinoamérica contempla una serie de obligaciones que deben observar los empleadores, que representan costos adicionales a la contratación laboral, varios de los cuales se indican a continuación:

**Argentina.-** Guardería para hijos en empresas que alcances cierta dotación mínima, licencias por maternidad y protección de la misma hasta 7 meses y medio posteriores al parto, días de licencia por estudio, licencias por nacimiento, matrimonio, fallecimiento de padres, hermanos y cónyuge.

**Bolivia.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) Licencia con goce del 100% de haberes, en las cuales están comprendidas: a) Feriados nacionales y departamentales; b) Periodo de vacaciones; c) Por hospitalización de hijos menores de 12 años (hasta tres días hábiles); d) Baja médica otorgada por el ente de salud público; e) Mujeres embarazadas (45 días antes y 45 días después de dar a luz); f) Por maternidad (tres días hábiles para padres); g) Jurado electoral; h) Declarado en comisión sindical; i) Por análisis médicos (1 día hábil hombres y mujeres); ii) maternidad: el empleador debe pagar a favor de la trabajadora embarazada (o padre progenitor trabajador, en caso de que la mujer no trabaje los siguientes subsidios: prenatal; lactancia; natalidad; y, sepelio; iii) bono de antigüedad: los trabajadores gozan del bono de antigüedad una vez cumplido los 2 años de servicio continuo permanente.

Las bonificaciones adicionales que son permanentes, continuas y ordinarias son pasibles a la Caja de Salud, Aseguradora de Fondo de Pensiones e impuesto RC- IVA. Los bonos que no son permanentes, recurrente u ordinario, son pasible a la Caja de Salud e

impuesto RC-IVA mas no al aporte ante Aseguradora de Fondo de Pensiones.

**Brasil.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) se prohíbe el despido arbitrario o injustificado de la mujer embarazada, desde la confirmación del embarazo hasta cinco meses después del parto; ii) licencia de maternidad; iii) licencia paternidad; iv) ferias anuales remuneradas con un suplemento de un tercio del salario normal; v) bono de transporte (destinado a pagar el viaje del trabajador desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa); vi) "Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio" (FGTS) y vii) salario 13 (Bonificación de Navidad).

**Chile.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) Aquellos relacionados con el cumplimiento de normas sobre higiene, seguridad, salud ocupacional y prevención de riesgos, la proporción gratuita de elementos de protección personal que necesiten los trabajadores y capacitarlos en el uso adecuado de éstos; ii) aquellos relacionados con la protección a la maternidad, como el derecho a sala cuna en empresas con 20 o más trabajadoras, el derecho a alimentar a los hijos menores de 2 años durante la jornada laboral, el fuero maternal que protege a la trabajadora desde el inicio del embarazo y hasta 1 año después de terminado el descanso postnatal; iii) el deber de contratación de al menos el 1% de personas con discapacidad en empresas con 100 o más trabajadores; iv) los permisos especiales por nacimiento, por fallecimiento de un hijo (inclusive en periodo de gestación), del cónyuge o conviviente civil, padre, madre o hermano, por matrimonio o unión civil, para exámenes médicos, para el cuidado de hijos con enfermedad grave; v) la contratación del Seguro Obligatorio de Salud Covid-19 para todos los trabajadores que se encuentren prestando servicios en modalidad presencial sea total o parcialmente.

**Colombia.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) los

intereses de las cesantías que equivalen al 12% anual sobre el valor de las cesantías, o de manera proporcional si el tiempo fuera inferior y que deben pagarse a más tardar el 31 de enero; ii) calzado y vestido que se debe suministrar cada 4 meses a los trabajadores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) y que a la fecha de entrega hayan cumplido más de 3 meses de servicio.; iii) auxilio de transporte que se paga a los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV y en el año 2022 equivale a COP \$117.172; iv) licencia remunerada por luto que se da en caso de muerte de un familiar por el término de 5 días hábiles; v) descanso remunerado durante la lactancia que corresponde a 2 descansos de 30 minutos cada uno, que el empleador debe reconocer a la trabajadora dentro de la jornada para amamantar a su hijo por los primeros 6 meses de edad; vi) el pago de los dos primeros días de incapacidad por enfermedad o accidente de origen común, que corresponden al 66,66% del salario que esté devengando el trabajador al momento de iniciar la incapacidad.

**Costa Rica.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) Licencias por maternidad y lactancia; ii) prohibición de despido a la mujer embarazada o en periodo de lactancia; iii) protección al trabajador sindicalizado; salas de lactancia, dependiendo del número de empleados de la empresa; iv) salud ocupacional.

**Ecuador.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) contratación de trabajadores con discapacidad en un número equivalente al 4% del total de trabajadores; ii) instalación de comedores en centro de trabajo ubicados a una distancia de 2 km o más del poblado más cercano; iii) la ineficacia del despido a trabajadoras embarazadas; iv) licencias remuneradas por nacimiento o adopción de hijos; v) establecimiento fijo para la venta al costo de productos de primera necesidad; vi) entrega anual de uniforme.



**Guatemala.-** “Bonificación Incentivo”, que es una prestación que consiste en el pago de Q.250.00 mensuales, adicionales al salario, pero no forma parte del mismo para el cómputo de indemnizaciones, compensaciones, ni aguinaldos, salvo para el cálculo del séptimo día (día de descanso semanal).

**Honduras.-** Pago de la remuneración al trabajador en los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1 de enero, 14 de abril, 1 de mayo, 15 de septiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre y 25 de diciembre, aunque caigan en domingo; el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa. De igual manera cuentan con el derecho del trabajador a un día de descanso semanal (séptimo día) con goce de salario. El séptimo día normalmente corresponde al domingo. Además cuentan con licencias remuneradas, pagos en caso de accidentes de trabajo.

Las bonificación no forman parte de la renta bruta, y por consiguiente no están gravadas por el impuesto sobre la renta, el valor de las prestaciones laborales, bonificación por vacaciones ordinarias de conformidad con el Código del Trabajo hasta con un pago adicional de treinta (30) días, jubilaciones, pensiones y montepíos. Las aportaciones hechas a las correspondientes instituciones para la obtención de estos 3 últimos beneficios, también serán deducibles de la renta bruta gravable del contribuyente. Así mismo el décimo tercer mes en concepto de aguinaldo, así como el décimo cuarto mes de salario, hasta por el monto de diez (10) salarios mínimos promedio, en cada caso, a partir de cuyo monto serán gravables.

**México.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) licencia por maternidad: la trabajadora embarazada deberá interrumpir sus actividades laborales seis semanas antes de la fecha estimada del parto (prenatal) y reanudará sus actividades laborales seis semanas después de la fecha real del parto (postnatal). No obstante, cuando sean

autorizadas por el patrón podrán variar los períodos de licencia obligatoria, pudiendo transferir hasta 4 semanas del periodo prenatal al postnatal. La licencia por maternidad puede prorrogarse en el caso de que el hijo nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica. La trabajadora recibirá por parte de la Seguridad Social una incapacidad del 100% de su salario por los días de incapacidad, es decir por las 12 semanas de su licencia; y, ii) permiso de lactancia: La trabajadora que ha dado a luz y se reintegra de la licencia por maternidad, podrá utilizar media hora de su jornada laboral para lactancia o podrá modificar su jornada media hora hasta los seis meses de haber dado a luz. iii) Licencia por paternidad: Los padres disfrutarán de un permiso con goce de sueldo de 5 días posteriores al nacimiento de su hijo.

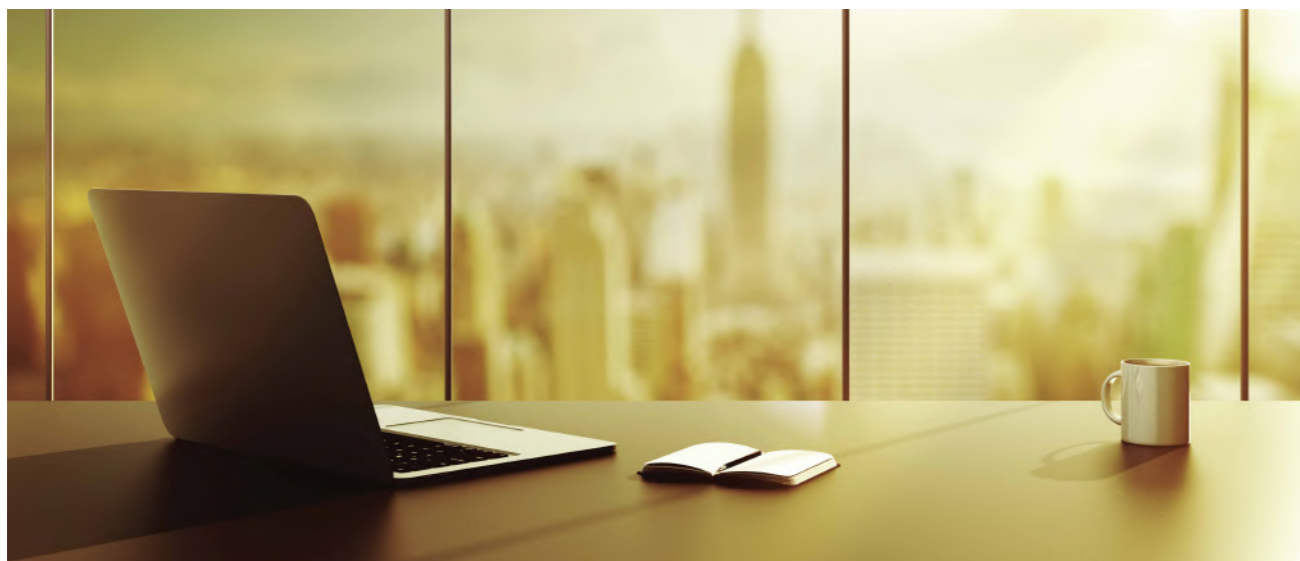
**Nicaragua.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) Derecho del trabajador a un día de descanso semanal (séptimo día) con goce de salario. El séptimo día normalmente corresponde al domingo; ii) descanso en los feriados nacionales y con goce de salario, esto para el empleador representa un costo adicional al salario de un 2,7% mensual; iii) el empleador tiene que dar un aporte a INATEC del 2% mensual de la nómina; iv) pago de Indemnización por años de servicios o antigüedad que representa un costo adicional al salario de un 8,33% mensual; v) cuando la trabajadora embarazada está de reposo pre y post natal, el empleador debe pagar el 40% de su salario durante dicho período.

**República Dominicana.-** El empleador está obligado a otorgar licencias remuneradas a los trabajadores en los siguientes casos: i) 5 días con motivo de la celebración de su matrimonio; ii) 3 días en caso de fallecimiento de cualquiera de sus abuelos, padres e hijos, o de su compañera; o, iii) 2 días para el caso de alumbramiento de la esposa o de la compañera debidamente registrada en la empresa.

**Perú.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) contratar un seguro (póliza) de vida a favor de sus trabajadores, a partir del inicio de la relación laboral. Tal seguro deberá otorgar una cobertura a favor de sus beneficiarios de 16 remuneraciones por fallecimiento natural y 32 en caso de muerte accidental o invalidez total o permanente; ii) contratar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo para el desempeño de labores de riesgo iii) las empresas en las que laboren veinte o más mujeres en edad fértil, deben implementar lactarios; iv) los trabajadores tienen derecho a diversas licencias a cuenta del empleador (incapacidad temporal, por adopción, sindical, por familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran un accidente grave, etc); iv) las empresas que tengan más de 100 trabajadores deberán contar con un asistente social; v) se deben practicar exámenes médicos a los trabajadores cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador; vi) en el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral.

**Uruguay.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) feriados pagos: hay 5 feriados pagos de acuerdo con la legislación uruguaya (1 de enero, 1 de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre). Son fechas en las que el trabajador no trabaja e igual cobra como si hubiera trabajado; ii) descansos intermedios: el trabajador deberá gozar de sus descansos intermedios (en principio media hora paga en régimen de jornada continua o dos horas o dos horas y media, no pagas, en régimen de jornada discontinua), así como de sus descansos semanales (24 horas continuas en la industria y 36 horas continuas en el comercio y los servicios; iii) subsidio por cuidados: si bien conceptualmente no es una licencia, la trabajadora que ha dado a luz y se reintegra de la licencia por maternidad, podrá realizar medio horario laboral hasta los seis meses de haber dado a luz. Este subsidio lo puede utilizar el padre o la madre del niño, pero no de forma conjunta. El empleador sólo paga por las horas efectivamente trabajadas por la trabajadora. Por las horas no trabajadas, cobra un subsidio del Banco de Previsión Social; iv) licencia por maternidad: La trabajadora embarazada deberá interrumpir sus actividades laborales seis semanas antes





de la fecha estimada del parto y reanudará sus actividades laborales ocho semanas después de la fecha real del parto. No obstante, cuando sean autorizadas por el BPS podrán variar los períodos de licencia obligatoria, siempre que el período de descanso no sea inferior a catorce semanas en total. La licencia por maternidad puede prorrogarse en algunos casos como el nacimiento prematuro o la enfermedad derivada del embarazo o del parto, trastornos complejos, comorbilidades, etc. La trabajadora recibirá del Banco de Previsión Social los pagos que correspondan durante toda la duración de su licencia; v) licencia por paternidad de cargo del empleador: comprende el día del nacimiento y los dos días siguientes y el pago de la licencia corre a cargo del empleador; vi) licencia por paternidad de cargo del Banco de Previsión Social: licencia paga de diez días que se gozan a continuación de los tres días de la licencia a cargo del empleador; vii) licencia por estudio: los trabajadores que cursen en las instituciones de enseñanza establecidas por la ley, tendrán derecho a disponer de hasta un máximo de 12 días de licencia por año pagada por el empleador para rendir exámenes; viii) licencia por duelo: tres días de licencia cuando fallezcan madre, padre, hermanos, cónyuge o hijos; ix) licencia por matrimonio: Tres días de licencia, siendo uno de ellos el del matrimonio; x) licencia examen Papanicolau y mamografía: un día de pago por año; xi) donación de sangre: un día de pago por año, xii) trabajadores con familiares a cargo con

discapacidad o enfermedad terminal: 96 horas de vacaciones al año, 64 de las cuales serán pagadas por el empleador; xiii) trabajadores con hijos discapacitados: licencia especial de 10 días anuales, pagados por el empleador, para ser utilizados en los chequeos médicos; xiv) salas de lactancia: existe la obligación para las empresas en las que trabajen veinte o más mujeres o trabajen cincuenta o más empleados, de contar con una sala de lactancia; xv) servicio de prevención y salud (médicos y técnicos prevencionistas): para aquellas empresas de más de 50 trabajadores existe la obligación de contar con estos servicios desde el 2 de mayo de 2022. Para aquellas empresas que cuenten entre 5 y 50 trabajadores, la obligatoriedad comienza a regir a partir del 1 de noviembre de 2022.

**Venezuela.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) obligación para el patrono que ocupe al menos 20 trabajadores, de mantener un centro de educación inicial que cuente con una sala de lactancia para los hijos de los trabajadores, desde los 3 meses hasta la edad de 6 años; ii) otorgar a todos sus trabajadores el beneficio de alimentación; iii) goce de inamovilidad laboral para las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, y para los padres desde el embarazo hasta los 2 años de edad del menor; iv) licencias de maternidad y paternidad; entre otros.

### 3.3. Vacaciones anuales

En Latinoamérica es común que se reconozca como un derecho del trabajador, el goce de un período de descanso remunerado. Este período varía entre los países, como se observa a continuación:

País	Período de vacaciones (en días)
Argentina	14 a 35
Bolivia	15 a 30
Brasil	30
Chile	15
Colombia	15
Costa Rica	14
Ecuador	15 a 30
El Salvador	15
Guatemala	15
Honduras	10 a 20
México	6 a 22
Nicaragua	30
Panamá	30
Perú	30
Rep. Dominicana	14
Uruguay	20
Venezuela	15

Es común en toda Latinoamérica que la legislación laboral contemple el derecho de los trabajadores a gozar de un período de descanso remunerado a partir del primer año de servicio y que a este período se lo denomine “vacaciones” y se lo determine en un número de días mínimo o de base, que se incrementa en función a la antigüedad del trabajador. No obstante, hay ciertas diferencias que pasamos a comentar a continuación:

**Argentina.-** El período de vacaciones se fija en días calendario y en función al tiempo de servicio del trabajador: i) hasta 5 años de antigüedad: 14 días; ii) entre 5 años y 10 años de antigüedad: 21 días; iii) entre 10 años y 20 años de antigüedad: 28 días; y, iv) más de 20 años: 35 días. Esta licencia es paga y se abona con un recargo denominado “plus vacacional”, el cual surge de calcular el valor de cada día de licencia dividiendo el sueldo mensual por 25 en lugar de 30.

**Bolivia.-** La escala de días de vacación que goza el trabajador con el goce del 100% de haber es: i) de 1 año a 5 años, 15 días hábiles; ii) de 5 años a 10 años, 20 días hábiles y, iii) de 10 años para adelante, 30 días hábiles. Está prohibido el pago en lugar de las vacaciones, con excepción de la desvinculación del trabajador donde se deberá compensar con el pago de las vacaciones no utilizadas como días de trabajo.

**Brasil.-** Por cada período de adjudicación (12 meses de trabajo) el empleado tiene derecho a vacaciones, cuando no haya faltado al trabajo más de 5 veces injustificadamente. El empleador debe realizar el pago referente a las vacaciones, el cual debe ser incrementado en 1/3 (un tercio) por lo menos 2 días antes del inicio del período. Si hay un retraso, el empleador deberá pagar al empleado el doble del monto.

**Chile.-** Los trabajadores tendrán derecho a un feriado anual (vacaciones) de 15 días hábiles (días sábados se considerarán inhábiles), con derecho a remuneración íntegra. Por otro lado, todo trabajador con 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada 3 nuevos años trabajados. Las vacaciones deben ser continuas, pero el exceso sobre 10 días hábiles puede fraccionarse de común acuerdo. Podrán también acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos períodos consecutivos.

**Colombia.-** Los trabajadores tienen derecho a gozar vacaciones, cuando hubieran prestado



sus servicios durante 1 año, o de manera proporcional al tiempo laborado (cuando el contrato se termina en un tiempo inferior para efectos de la liquidación). El valor que se debe pagar durante la época de vacaciones corresponde al salario que esté devengando el trabajador cuando comience su disfrute -sin incluir las horas extra. Igualmente, es posible que el empleador conceda al trabajador la compensación en dinero de las vacaciones, pero solo hasta la mitad de lo que corresponde. Para el cálculo no se incluyen los días feriados ni los días de descanso, que generalmente corresponderá al domingo y, en muchos casos también al sábado, según se labore o no este día.

**Costa Rica.-** El trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas, después de cada 50 semanas de trabajo a razón de dos semanas hábiles. Las fechas se acuerdan con el patrono y en principio deben disfrutarse en un solo tracto. Este es un derecho irrenunciable por lo que, si no se han disfrutado, deberán cancelarse proporcionalmente al finalizar la relación laboral a razón de un día por mes laborado.

**Ecuador.-** Todos los trabajadores tienen derecho a gozar anualmente por un período de 15 días consecutivos de descanso remunerado por concepto de vacaciones. Durante las vacaciones el trabajador recibirá de su empleador un valor equivalente a una quincena del sueldo. El trabajador tendrá derecho a un día adicional de vacaciones pagadas, por cada año de servicio que exceda a los 5 primeros años de labor con el mismo empleador. Las vacaciones son un derecho irrenunciable del trabajador, por lo que, en caso de que la relación laboral termine sin que éste las haya gozado, deberán ser canceladas en su liquidación.

**El Salvador.-** Los trabajadores después de un año laborando en la misma empresa o bajo el mismo patrono tendrán derecho a un periodo de quince días en concepto de vacaciones, debidamente remuneradas correspondiente a su salario ordinario más 30% del mismo.

**Guatemala.-** Las vacaciones constituyen el descanso anual remunerado, al cual se adquiere derecho después de cada año de servicios continuos al servicio de un mismo patrono, debiendo disfrutar, el trabajador de las mismas, dentro de los 60 días siguientes a que adquirió el derecho al referido descanso.

**Honduras.-** El período de vacaciones remuneradas a que tiene derecho todo trabajador después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, tendrá como duración mínima: i) después de 1 año de servicios continuos, 10 días laborables consecutivos; ii) después de 2 años de servicios continuos, 12 días laborables consecutivos; iii) después de 3 años de servicios continuos, 15 días laborables consecutivos; y, iv) después de 4 años o más de servicios continuos, 20 días laborables consecutivos. Se entiende por días laborables de lunes a domingo (días calendario).

**México.-** Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables (lunes a sábado), y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en 2 días por cada 5 años de servicios. Asimismo, los trabajadores al tomar sus vacaciones tendrán derecho al pago de una prima vacacional no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

**Nicaragua.-** Las vacaciones representan un costo adicional al salario de un 8,33% mensual, o bien, un mes de salario al año. La naturaleza de las vacaciones es el descanso con goce de salario, 15 días de vacaciones cada 6 meses, pero también pueden pagarse en efectivo, previo acuerdo con los trabajadores. Las vacaciones se extienden en días corridos, de lunes a domingo (días calendario).

**Perú.-** Los trabajadores que completen cada

año de servicios tienen el derecho al descanso vacacional remunerado. Si cesara la relación antes de completar el año, se pagará el proporcional a la remuneración vacacional bajo el concepto de vacaciones truncas.

**República Dominicana.-** Luego de un año de trabajo continuo el empleador debe conceder a sus trabajadores un periodo de 14 días de vacaciones, con disfrute de salario equivalente a: i) 14 días de salario ordinario para trabajadores entre 1 y 5 años; o, ii) 18 días de salario ordinario para trabajo continuo no menor de 5 años. Si el contrato de trabajo termina antes del año, el trabajador tendrá derecho a una compensación proporcional a los meses trabajados, la cual oscila entre 6 a 12 días, contándose a partir de los 5 y hasta los 11 meses de servicios, respectivamente.

**Uruguay.-** Todos los trabajadores contratados por particulares o empresas privadas tienen derecho a una licencia anual pagada. La licencia anual tiene dos beneficios: un período anual de descanso, y recibir un pago por esos días no trabajados. Se genera desde el primer día de trabajo y consiste en el derecho a 20 días de vacaciones por cada año trabajado. Los 20 días son corridos, pero no se incluyen ni domingos ni feriados en su cómputo. Los sábados se deben contar, aunque el trabajador no labore habitualmente dichos días. Al quinto año de trabajo se genera un día de licencia por antigüedad que se suma a la licencia ordinaria. Después, se agrega un día cada cuatro años trabajados. Es decir, al octavo año, el trabajador genera 2 días de licencia, al doceavo año 3 días de licencia y así sucesivamente cada cuatro años. La licencia puede fraccionarse en períodos no inferiores a 10 días.

**Venezuela.-** Todos los trabajadores tienen derecho a gozar anualmente de un período de 15 días consecutivos de descanso remunerado por concepto de vacaciones. A partir del segundo año, el trabajador tiene derecho a un día adicional por cada año de servicio hasta alcanzar un máximo de 30 días. Las vacaciones se pueden fraccionar hasta en

2 momentos y también pueden acumularse hasta un máximo de 2 períodos. También, el empleador tiene derecho a establecer un período de vacaciones colectivas para todo el personal siempre que así se establezca desde el inicio de las actividades de la empresa o por contratación colectiva.

Es importante mencionar que, en **Uruguay** y **Venezuela** existe un "Salario Vacacional" que suma para mejor goce de la licencia. En el caso de **Venezuela**, el empleador debe pagar el salario de las vacaciones anuales del trabajador. Adicionalmente, debe pagar por concepto de bono vacacional el equivalente a 15 días de salario en el primer año y 1 día adicional por cada año de prestación de servicios, hasta totalizar 30 días.

En cambio, en **Uruguay**, el Salario Vacacional es el líquido de lo que se debe abonar al trabajador por concepto de licencia anual. De igual manera en **Uruguay** las licencias reglamentarias son pagadas. Además de abonarse la licencia al trabajador, se le debe abonar el Salario Vacacional, al momento del comienzo del goce de la licencia.

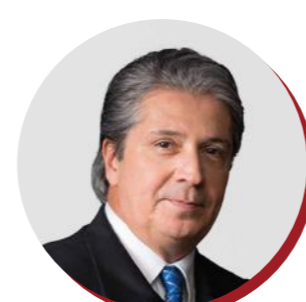
# El equipo de Andersen LATAM



**Lisandro Labombarda**  
Andersen en Argentina  
Firma Miembro de Andersen Global  
[ar.Andersen.com](http://ar.Andersen.com)



**Andere Indacochea**  
Indacochea y Asociados, Bolivia  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.indacochea.com](http://www.indacochea.com)



**Alfonso Carro**  
Central Law, Costa Rica  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.central-law.com](http://www.central-law.com)



**Pablo Guevara**  
Andersen en Ecuador  
Firma Miembro de Andersen Global  
[ec.Andersen.com](http://ec.Andersen.com)



**Marco Lotti**  
Lotti e Araújo, Brasil  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.lotti.com.br](http://www.lotti.com.br)



**Helena Riccio**  
Lotti e Araújo, Brasil  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.lotti.com.br](http://www.lotti.com.br)



**Martín Guzmán**  
Central Law, El Salvador  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.central-law.com](http://www.central-law.com)



**Fernando Argumedo**  
Central Law, El Salvador  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.central-law.com](http://www.central-law.com)



**Raquel Frattini**  
Chirgwin, Chile  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.chirgwin.cl](http://www.chirgwin.cl)



**Bibiana Buitrago**  
Jiménez Higuera Rodríguez & Asociados,  
Colombia  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.jhrcorp.co](http://www.jhrcorp.co)



**Verónica González**  
Central Law, Guatemala  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.central-law.com](http://www.central-law.com)



**Ricardo Padilla**  
Central Law, Honduras  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.central-law.com](http://www.central-law.com)



# El equipo de Andersen LATAM



**Alfredo Pérez**  
Andersen en México  
Firma Miembro de Andersen Global  
[mx.Andersen.com](http://mx.Andersen.com)



**Leonardo Pérez**  
Central Law, Nicaragua  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.central-law.com](http://www.central-law.com)



**Alfredo Susena**  
Andersen en Uruguay  
Firma Miembro de Andersen Global  
[uy.Andersen.com](http://uy.Andersen.com)



**Francesca Magno**  
Andersen en Uruguay  
Firma Miembro de Andersen Global  
[uy.Andersen.com](http://uy.Andersen.com)



**Aldemara Krainsky**  
Central Law, Panamá  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.central-law.com](http://www.central-law.com)



**Alejandro del Castillo**  
Picón & Asociados, Perú  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.piconasociados.com](http://www.piconasociados.com)



**John Tucker**  
Lega Abogados, Venezuela  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.lega.law](http://www.lega.law)



**Carolina León**  
Pellerano & Herrera, República Dominicana  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.phlaw.com](http://www.phlaw.com)



**Isabel Andrickson**  
Pellerano & Herrera, República Dominicana  
Firma Colaboradora de Andersen Global  
[www.phlaw.com](http://www.phlaw.com)



ANDERSEN®