



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

**“Costos de la relación laboral en américa latina en el derecho
comparado en el año 2024.”**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogado de los juzgados y
tribunales de la república del Ecuador**

Autor:

Víctor Gabriel Yambay Guerra

Tutor:

Ms. Fernando Peñafiel Rodriguez

Riobamba, Ecuador. 2024

DECLARACION EXPRESA DE AUTORIA

Yo, Víctor Gabriel Yambay Guerra con C.I. 0604375311: autor del trabajo de investigación titulado: “Costos de la relación laboral en américa latina en el derecho comparado en el año 2024.” CERTIFICO que la producción, ideas, opiniones, criterios contenidos, y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad. Así mismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, los derechos para su uso, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial por medio físico o digital, en el cual no podrá obtener beneficios económicos.

En Riobamba, 22 de mayo del 2024.



Víctor Gabriel Yambay Guerra
C.I. 0604375311

DICTAMEN FAVORABLE DE TUTORIA

Quien suscribe, Mg. Fernando Peñafiel Rodríguez, docente Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, carrera de Derecho por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **Costos de la relación laboral en américa latina en el derecho comparado en el año 2024.**”, bajo la autoría de Víctor Gabriel Yambay Guerra; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.



Ms. Fernando Peñafiel Rodríguez
DOCENTE TUTOR



CERTIFICACIÓN

Que: **VICTOR GABRIEL YAMBAY GUERRA** con CC: 0604375311, estudiante de la Carrera **CARRERA DE DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**COSTOS DE LA RELACION LABORAL EN AMERICA LATINA EN EL DERECHO COMPARADO AÑO 2024**", cumple con el N.º **6 %**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 22 de mayo de 2024.



Mgs. Fernando Peñafiel Rodríguez
TUTOR(A)

DICTAMEN FAVORABLE DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, docentes designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación titulado **“COSTOS DE LA RELACIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA EN EL DERECHO COMPARADO EN EL AÑO 2024.”** Presentado por el señor estudiante, Víctor Gabriel Yambay Guerra con C.I. 0604375311 certificamos que recomendamos la APROBACION de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo nada que observar.

De conformidad con la norma aplicable firmamos, en Riobamba, a los días del mes de del 2024.

Dr. Wilson Rojas
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

Mgs. Fredy Hidalgo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Ab. Ana Machado
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



DEDICATORIA

Dedico con orgullo, el presente trabajo de investigación a Dios, como guía en mi vida, a mis padre Sgto. Víctor Eladio Yambay Alcocer, a mi madre Rosario Violeta Guerra Silva, por darme la existencia, el apoyo y la capacidad para superarme en cada momento, ya que gracias a que su presencia y educación han ayudado a forjar el hombre que soy ahora.

A mi tutor del proyecto, maestros y amigos porque en el recorrido de mi carrera, en ellos he encontrado inspiración para contribuir en la sociedad de manera correcta y con justicia.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar el arduo trabajo de investigación que sostiene un alto grado de complejidad, sin desmeritar el aporte propio entregado en el mismo, es pertinente para mi reconocer la contribución de personas que me han facilitado el trayecto, participación que ha hecho posible finalizar el proyecto, por lo tanto, utilizo este espacio para ser agradecido y consecuente, con ellos.

Debo agradecer de manera especial a mis señores padres por brindarme las facilidades para completar un momento más en mi educación, agradezco con énfasis a mi tutor Ms. Fernando Peñafiel por otorgarme la dirección, confianza y apoyo en mi trabajo su capacidad para dirigir en el presente trabajo es invaluable, es útil mencionar que ha facilitado siempre los medios para el cumplimiento completo de la tesis, muchas gracias Dr.

El conocimiento implantado en el trabajo y en mi persona, tiene mérito en la Universidad Nacional de Chimborazo, en consecuencia, de la trayectoria universitaria las gratas y desastrosas experiencias han orientado el saber adquirido para utilizarlo de la manera correcta en la sociedad, por este motivo agradezco infinitamente a la institución.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACION EXPRESA DE AUTORIA	
DICTAMEN FAVORABLE DE TUTORIA	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPITULO I.....	13
1.1. INTRODUCCION.....	13
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	14
1.4. OBJETIVOS.....	14
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	14
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
CAPITULO II.....	16
2. MARCO REFERENCIAL.....	16
2.1. ESTADO DEL ARTE.....	16
2.2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.2.1. UNIDAD I: PROTECCION DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES.....	18
2.2.2. UNIDAD II. OBLIGACIONES PATRONALES RELACIONADAS CON EL SALARIO EN AMERICA LATINA.....	35
2.2.3. UNIDAD III. OTROS COSTOS ASOCIADOS EN EL DERECHO COMPARADO	43
CAPITULO III. METODOLOGIA.....	47
3. METODOLOGIA.....	47
3.1. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	47
3.2. MÉTODOS.....	47
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	47

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	48
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	48
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	48
3.7. TÉCNICAS PARA EL TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	48
3.8. HIPÓTESIS	48
CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSION.....	49
4. RESULTADOS Y DISCUSION	49
4.1. RESULTADOS	49
4.1.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	49
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	53
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1. CONCLUSIONES.....	54
5.2. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sueldos en Latinoamérica.....	24
Tabla 2. Recargos por labores nocturnas.....	27
Tabla 3. Días de descanso y feriados.....	32
Tabla 4. Sueldo o bono navideño.	36
Tabla 5. Aporte al seguro social.	43
Tabla 6. Periodo de vacaciones.	46
Tabla 7. Población para entrevistas	48
Tabla 8. Opinión respecto costos de la relación laboral en Ecuador y otros países.	49
Tabla 9. Opinión respecto a si el desempleo aumenta por el costo del trabajador.	49
Tabla 10. Opinión respecto a la propuesta del reglamentar el contrato por horas.....	50
Tabla 11. Opinión a la conveniencia de fijar la remuneración sin intervención del Estado	51
Tabla 12. Opinión respecto a consideración si la remuneración alcanza el nivel de vida digna en nuestro país.	51
Tabla 13. Opinión respecto a que el gobierno compense a los trabajadores.	52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, trata de la Política Salarial que es una de las más complejas del mundo existiendo múltiples formas de fijar salarios, como la contratación individual, colectiva, actas transaccionales, la costumbre, el salario mínimo dado por las legislaciones o comisiones sectoriales que se conoce en nuestro país, se torna difícil el sistemas de determinar los complementos a la remuneración y muchas leyes, decretos, reglamentos y resoluciones administrativas, que originan los conflictos individuales y colectivos de trabajo. La intención de comparar los costos de la relación laboral en América Latina en el presente año servirá para simplificar, racionalizar tratar de homologar los salarios en las diferentes legislaciones, ver el esfuerzo que realizan los ministros de la rama del trabajo y los gobernantes para cumplir una aspiración de los trabajadores que en el derecho laboral se busca la denominada “paz social” donde se sustenta los principios de justicia social, razón para pensar que se puede llegar sino a una unificación de remuneraciones que no existan marcada diferencias entre una y otra en el sector privado en los países de América Latina. La metodología de investigación que se adoptó en el presente trabajo investigativo es de tipo documental - bibliográfica, de campo y descriptiva, así mismo, como técnica de investigación se aplicaron entrevistas a empleadores y trabajadores en el cantón Riobamba, llegando a la conclusión que efectivamente existen diferencias entre remuneraciones, entre las legislaciones, ya sea por el tipo de moneda y su poder adquisitivo.

Palabras claves: Remuneración, empleadores, trabajadores, beneficios, costos laborales, Latinoamérica, derechos.

ABSTRACT

The present research work deals with the Wage Policy, which is one of the most complex in the world, with multiple ways of fixing wages, such as individual and collective contracting, transactional acts, custom, the minimum wage given by the legislations or sectorial commissions known in our country, the system of determining the supplements to the remuneration and many laws, decrees, regulations and administrative resolutions, which originate individual and collective labor conflicts. The intention of comparing the costs of the labor relationship in Latin America this year will serve to simplify, rationalize and try to homologate the salaries in the different legislations, to see the effort made by the ministers of the labor branch and the governors to fulfill an aspiration of the workers that in the labor law the so called “social peace” is sought, where the principles of social justice are sustained, reason to think that it is possible to reach a unification of remunerations that do not exist marked differences between one and another in the private sector in the countries of Latin America. The research methodology adopted in this research work is documentary - bibliographic, field and descriptive, likewise, as a research technique, interviews were applied to employers and workers in the canton of Riobamba, reaching the conclusion that there are indeed differences between remunerations, between legislations, either by the type of currency and its purchasing power.

Key words: Remuneration, employers, workers, benefits, labor costs, Latin America, rights.

CAPITULO I

1.1. Introducción

Por acuerdo ministerial MDT-2023-180, Publicado en el Registro Oficial 465 del 27 de diciembre del 2023, El Presidente Constitucional de la República Daniel Noboa para el presente fijo el salario básico la cantidad de \$ 460 siendo el aumento de \$ 10 al año siguiente, incremento decidido por el Ministerio de Trabajo, adicional, los sueldos mínimos sectoriales y las tarifas para el sector privado se ajustaran la base de 2.223%.

A simple vista el Ecuador tiene altos costos laborales, es superado por los sueldos de países como: Costa Rica, Uruguay; y, Chile, ahora, en Ecuador para contratar un trabajador hay que pagar más que en Perú \$ 277 o Colombia \$ 335, la comparación es más curiosa con Argentina, con un salario básico de \$152 y Venezuela con un salario básico de \$ 3.61

En este sentido el propósito de esta investigación es analizar los costos laborales, en algunos países de Sur América, para encontrar las herramientas que delimitan el pago de dinero del empleador al trabajador, de igual manera aquellos mecanismos que existan para beneficiarlos a ambos.

El código de trabajo vigente en nuestro país, el Art. 8 está el significado del contrato individual de trabajo, de igual manera en el mismo cuerpo legal encontramos lo que es sueldo o salario específicamente en los Arts 81; 95, encontramos incluso que se recibe por: trabajos suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios y sobre el instituto de seguridad social, es pertinente mencionar a parte de este código; al CONAREN; al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, así como la Ley Orgánica del Sector Publico para esclarecer el monto exacto que recibirá un trabajador, para ello debemos tomar en cuenta los descuentos como: aportes al IESS; asociación de trabajadores; multas etc.

1.2. Planteamiento del problema

En amparo al principio de progresividad de la ley para lograr el cumplimiento de derechos laborales, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución de la República Art. 328 : “la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia .”

En países como: Perú un trabajador en el sector privado tiene derecho a percibir 15 sueldos distribuidos como gratificaciones laborales, adicional una compensación por tiempo de servicio; En Colombia para acordar la remuneración, cada parte es libre de acordar la forma de pago, para ello el Código Sustantivo del Trabajo, determina: salario en efectivo; salario en especie; salario fijo; salario variable; etc de igual forma en Venezuela la Ley Orgánica del Trabajo determina la Comisión Tripartita Nacional quien revisa los salarios mínimos, una vez

al año, la referencia es el costo de la canasta alimentaria y, en Argentina se considera a la remuneración como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Este contraste legislativo en estos países nombrados resulta ser un problema jurídico, por lo cual, a través de un estudio crítico y/o jurídico sobre los costos laborales, individualizados, se determinará, los salarios, recargos por horarios, vacaciones, feriados, etc al comparar las practicas que existen en los diferentes sistemas jurídicos de Latinoamérica.

1.3. Justificación

La investigación denominada con el tema “Costos de la relación laboral en América Latina en el derecho comparado en el año 2024.” Se fundamenta en conocer las remuneraciones gratificaciones, beneficios, jornadas de trabajo, días festivos, vacaciones y otros beneficios de los trabajadores si existen coincidencia en cantidades y días en los diferentes países,

La exploración en este campo puede revelar posibles vacíos legales o deficiencias en cuanto al número de remuneraciones que el trabajador recibe al año y los que debería recibir, en comparación con remuneraciones altas de países como Chile, Uruguay, Costa Rica teniendo como referencia la remuneración básica de nuestro país. que se convertirían en desafíos de los gobernantes.

Finalmente, abordar este tema desde el nivel académico - universitario hasta profesionales del área del derecho laboral desde una perspectiva comparativa no solo ayudara a una comprensión más profunda de las disparidades en la fijación de remuneraciones, permitiendo identificar políticas públicas para proteger la remuneración en la relación laboral.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Realizar un análisis comparativo del costo de las obligaciones patronales en Ecuador con otros países de Latinoamérica; de esta manera se identifica diferencias y semejanzas, para ampliar los conocimientos jurídicos en el derecho laboral en base al principio de progresividad de los derechos.

1.4.2. Objetivos Específicos

Realizar un estudio jurídico y doctrinario de los principios constitucionales que garantizan los componentes del costo laboral a favor del trabajador por parte del empleador en América Latina.

Analizar la normativa en países de Latinoamérica como Argentina; Bolivia; Brasil; Chile; Colombia; Costa Rica; El Salvador; Guatemala; Honduras; México;

Nicaragua; Panamá; Perú; República Dominicana; Uruguay; y, Venezuela. referente a los costos laborales al empleador en nuestro país.

Establecer si el costo de las obligaciones patronales en el Ecuador a la luz del derecho Comparado, es menor y/o mayor, con el fin de identificar qué aspectos jurídicos resultan negativos y positivos para aplicar en el sistema laboral actual en el país

CAPITULO II.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Estado del Arte

Respecto del tema “Costos de la relación laboral en América Latina en el derecho comparado en el año 2024” al revisar proyectos y referencias bibliográficas de diferentes autores no se han realizados trabajos investigativos iguales; sin embargo, existen artículos o trabajos similares al título que se pretende realizar, cuyos contenidos más importantes son las siguientes:

FLEXIBILIZACION LABORAL EN LOS CONTRATOS LABORALES DE LOS PAISES MIEMBROS DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES, (Ulloa, 2020, p.63) señala: Del presente trabajo se desprende que Colombia y Perú son países con flexibilización casi total, pero con realidades distintas ya que en el caso del primero el desempleo no ha decrecido mientras que en el segundo la tasa de empleo es baja pero el empleo inadecuado es alto. Mientras que en el Ecuador se ha evidenciado un sistema mixto, una rigidez notoria y una flexibilización regulada por parte del Estado, hacen que este país tenga tasas de desempleo baja, aunque con una tasa de empleo no adecuado alta, Ecuador tiene la mayoría de sus trabajadores con contratos a plazo indefinido. (Ulloa, 2020, p,63)

Los autores Ruesga, Santos, de la Universidad Autónoma de México; y, Fujii, Gerardo de la Universidad Autónoma de México. Titulado” EL COMPORTAMIENTO DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA”. Publication Info: Center for U.S. Mexican Studies, UC San Diego, refieren: Sin lugar a dudas, el mayor desafío que están enfrentando los países de América Latina es el de la pobreza. En 2004, el 18,6 % de la población era indigente y el 42,9 % era pobre, aunque la situación ha mejorado con respecto a 1995, año en el cual los datos de pobreza e indigencia ascendían a 22,5 y 48,3 % de la población, desde 1997 en adelante la población pobre siempre ha superado el 40 % de los habitantes de América latina, mientras que la indigencia ha estado por sobre el 18 % de la población, y en los años 2002 y 2003 supero el 19 % aunque habido un descenso importante en la proporción de la población pobre e indigente, como en este periodo la población total de la región se ha incrementado, el número absoluto de ellos ha aumentado. La magnitud del desafío al que hace frente la región en términos de pobreza está directamente conectada con el mundo laboral. Para la mayor parte de la humanidad la principal fuente de ingresos se deriva del trabajo. Por lo tanto, la reducción de la pobreza solo será posible si las economías de la región son capaces de generar empleos para compensar el aumento de la población económicamente activa. A nuestro entender, los problemas de generación de renta y distribución de la misma que atenazan al desarrollo de América Latina constituyen un conjunto de interrogantes, cuya solución se ubica en el campo de la economía política más que en el amparo exclusivo de las políticas sociales, que no constituyen más que paliativos provocados por la desigualdad. A nuestro juicio, existen tres rasgos cruciales que caracterizan a los mercados

laborales de América Latina, tras los procesos de ajuste y reforma laboral que se han llevado a cabo:

En primer término, la enorme magnitud de desempleo, que adquiere en algunos países más la forma de desempleo oculto que abierto, y la baja calidad de muchos empleos;

Segundo, las enormes diferencias de salarios e ingresos de trabajo, que contribuyen a una de las características estructurales de la región, que es la enorme desigualdad de la distribución de la renta; y.

Tercero, el bajo nivel general y el lento crecimiento de los salarios y de los ingresos laborales. Puede observarse, por tanto, que cada uno de estos rasgos debe necesariamente contribuir a la magnitud del problema de la pobreza, el desempleo, la baja calidad de muchos empleos y los bajos salarios e ingresos laborales que percibe una gran parte de la población trabajadora que conducen a la pobreza.

Los autores: Alaimo Verónica, Bosch Mariano, Gualavisi Melany, Villa Juan Migue, del trabajo investigativo titulado “MEDICION DEL COSTO DEL TRABAJO ASALARIADO EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE. 2017 señalan: Este estudio presenta nuevos datos que documentan el costo del trabajo asalariado en 20 países de América Latina y el Caribe. Contribuye a la literatura al menos de cuatro maneras: (i) proporciona el estado actualizado de las regulaciones laborales en la región; (ii) presenta dos nuevos indicadores, el costo promedio no salarial del trabajo asalariado como porcentaje de los salarios, y el costo mínimo de contratar un trabajador formal, lo que incluye pagar el salario mínimo además de todos los otros costos salariales y no salariales, como un porcentaje del PIB por trabajador; (iii) presenta una medida comparable entre los países de las provisiones para el despido de un trabajador con cinco años de antigüedad, y la presenta de una manera que puede sumarse a otros costos salariales y no salariales; y (iv) compara esta medida monetaria del despido con una medida cualitativa bien conocida diseñada para los países desarrollados por la OCDE y aplicada a los países de ALC en un esfuerzo conjunto OCDE-BID. Destacamos siete hechos importantes; (i) El costo promedio no salarial del trabajo asalariado (NWC) para la región es del 49% del salario promedio. (ii) Existe una gran dispersión entre países desde Argentina, Brasil y Perú con costos de alrededor del 70% de los salarios, hasta países como Trinidad y Tobago, Jamaica y Chile con un costo menor al 40% de los salarios. (iii) Las contribuciones obligatorias son el componente más importante del NWC con el 27,3% de los salarios, seguido de beneficios adicionales con el 13,8% de los salarios, mientras que las provisiones para el despido representan otro 8,4%. (iv) En promedio, las contribuciones obligatorias de los empleadores ascienden al 17,5% de los salarios anuales promedio, frente al 9,8% de las contribuciones obligatorias de los empleados. (v) El costo mínimo del trabajo asalariado (MCSL) es, en promedio, del 39% del PIB por trabajador. (vi) La variación del MCSL entre países es aún mayor. Para países como México, Trinidad y Tobago o la República Dominicana, el MCSL está por debajo del 15% del PIB por trabajador, mientras que el costo mínimo de contratación de un trabajador asalariado en Honduras es del 95% del PIB per cápita. (vii) A pesar de tener un NWC por debajo del promedio,

los cinco países más pobres de la región incluidos en este estudio son los que presentan el MCSL más alto, debido a que los salarios mínimos son elevados en relación con el PIB por trabajador. La comparación entre las medidas monetarias y más cualitativas de las provisiones para el despido (como el índice EPL) resalta la precaución que se debe tomar al sacar conclusiones de estos indicadores para hacer comparaciones entre países. Las definiciones, los supuestos y la metodología utilizados influyen en el orden final de los países. Por lo tanto, se recomienda comprender completamente lo que se está midiendo al sacar conclusiones para la reforma de políticas.

En el trabajo de titulación de Pablo David Moncayo Vascones, para graduarse de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador en la Universidad de las Américas, titulado ESTUDIO COMPARADO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN ECUADOR Y COLOMBIA, señala: En el Ecuador el marco regulatorio del derecho del Trabajo está determinado por la Constitución de la República del Ecuador, el código de Trabajo, el Código Civil y demás normas de forma supletoria a falta de estipulaciones las cuales en la práctica no son respetadas y vuelven vulnerable al trabajador por el poco conocimiento de la Ley. Por este motivo es importante entender que la jornada de trabajo se refiere esencialmente al periodo del tiempo que el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, la cual tiene límites fijados por la ley que pueden ser superados siempre y cuando no superen los máximos legales y sea reconocida con una contraprestación equivalente. Se ha superado la concepción que ha mayor jornada de trabajo mejor producción, pues se conoce que el excesivo trabajo produce en los trabajadores un menor rendimiento: La jornada laboral en el Ecuador se clasifica por: las horas del día; por el origen; por la duración de días; y, por el motivo. La jornada máxima en el Ecuador es de 40 horas semanales. La Republica de Colombia tiene como marco regulatorio para materia laboral la Constitución Política de 1991; Los tratados y convenios internacionales suscritos, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y, El Código Sustantivo de Trabajo.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. UNIDAD I: PROTECCION DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

2.2.1.1. Costo mensual en dinero

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 fijado como mínimo por su trabajo.

El concepto de trabajo se genera en la Constitución de cada país el mismo es muy amplio y compatible con los puntos de vista internacionales, a pesar que la regulación legal se enfoca en un trabajo dependiente es decir el que ejecuta por cuenta de un empleador. Así la Constitución

Política de la República de Colombia en su artículo 25 señala: “El trabajo es un derecho y una obligación social, y goza de todas las modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” En la Constitución Política del Perú, el trabajo es un deber y un derecho, base de bienestar social y un medio de realización de la persona. En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de acuerdo al artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción, de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. En la Constitución de la República del Ecuador el artículo 33 define a este derecho como “el Trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.”

Los conceptos de este derecho por vía de bloque constitucional son reconocidos en las constituciones de acuerdo a una usanza inaugurada en México en 1917 donde suelen determinar principios en materia jurídico-laboral, que tienen concordancia y se articula con el derecho al trabajo contenido en acuerdos y tratados internacionales en los que se constituyen criterios amplios relacionados con este derecho; y, los mínimos que debe garantizar los diferentes principios enfocados al trabajador dependiente. Estado asienta su concepción y plasma en el texto constitucional consolidando principios básicos y protectores en la organización jurídica del trabajo, con el deber estatal de proteger al trabajador, así tenemos:

2.2.1.2. Primero: el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Que se entiende el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona. Recordemos que en la relación laboral están comprometidos los intereses individuales de los trabajadores, y de aquellas personas que de él dependen económicamente. De serle permitido al trabajador la renuncia de sus derechos, podría ser forzado a ello por el empleador e impulsado en el mismo sentido por las necesidades y ventajas eventuales, sobre todo cuando se trata de garantías que les signifiquen disminución de beneficios permanentes en el futuro a cambio de la no afiliación al seguro social que es obligatoria, a las utilidades inmediatas, al derecho de sindicalización entre otros.

En la República de **Colombia** este principio se apoya en el progreso constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador, sus disposiciones legales son de orden público. En la República del **Perú** este principio respalda al trabajador a fin de que no pueda suspender o privarse de sus derechos reconocidos en la Constitución, tratados internacionales y demás leyes. En la República Bolivariana de **Venezuela** la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras en el artículo 19 contempla en ningún caso serán renunciabile los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores y las trabajadoras, las transacciones y convenimientos solo podrán

realizarse al término de la relación laboral y siempre que versen sobre derechos litigiosos dudosos o discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. En la Ley Orgánica del Trabajo de la República de **Argentina** consagra este principio en el artículo 3. En la República de **Chile** este principio respalda al trabajador a fin de que no pueda suspenderse o privarse de sus derechos reconocidos en la Constitución, tratados internacionales y demás leyes. En la Constitución Política del Estado Plurinacional de **Bolivia**, que tiene concordancia con la Ley General del Trabajo establece la Irrenunciabilidad de derechos y beneficios disponiendo que es nula cualquier forma de evasión, simulación, convenciones contrarias a los derechos del trabajador. En nuestro país este principio lo respalda la Constitución de la República en el artículo 326 numeral 2. que indica los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, será nula toda estipulación en contrario. Disposición que tiene concordancia con el código de trabajo artículo 4.

En consecuencia, podemos decir que es nula toda acción o convenio que implique renuncia o menoscabo de los derechos de los trabajadores.

2.2.1.3. Segundo: El Principio Transacción

El principio de Irrenunciabilidad de Derechos tiene íntima relación la institución de la Transacción es decir que existe la posibilidad al término de la relación laboral de conformidad con los requisitos que establece la ley la posibilidad de que empleadores y trabajadores en el curso de un juicio o fuera de él, para evitar los inconvenientes de la controversia judicial o para ponerla término, lleguen a un acuerdo a base de recíprocas concesiones, recae sobre obligaciones litigiosas o dudosas, de manera que el derecho de cada una de las partes o el de una de ellas no está definido de modo categórico, la transacción es procedente y válida, porque no hay propiamente renuncia de derechos sino compensación de pretensiones que pueden o no ser satisfechas por el juez. En nuestra Constitución, en el numeral 11 del artículo 326 señala que es válida materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente". Y así coinciden las legislaciones de los países mencionados al considerar a la transacción como un acuerdo de las partes para resolver en forma extrajudicial un conflicto y prevenir conflictos futuros.

2.2.1.4. Tercero: El principio de Favor o In Dubio Pro Operario

La mayoría de autores coinciden con el criterio que el Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector del trabajador; y, es conocido con el nombre de principio de favor o pro operario, y su aplicación puede ser examinada en las circunstancias:

Cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y, por lo tanto, hay duda acerca de la interpretación más acertada de esa norma, la doctrina se inclina, en

este supuesto, por la interpretación más favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva, les sea más provechosa, atentos los fundamentos objetivos de la norma cuestionada.

Si se trata de escoger entre varias interpretaciones de una misma norma, ha de adoptarse la que resulte más favorable para el trabajador; sin embargo, esto no quiere decir que se altere el principio por el cual, cuando una ley contenga disposiciones generales y especiales que estén en oposición, prevalecerán las especiales, siempre que las unas y las otras tengan la misma jerarquía, caso contrario prevalecerán las más favorables.

Este principio lo recoge nuestra Constitución en el numeral 3 del artículo 326 que indica: "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras". También lo recoge el artículo 7 del Código del Trabajo vigente y expresa: "**Aplicación favorable al trabajador.** - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores."

En legislaciones como la **colombiana** el principio de favorabilidad está consagrado en el artículo 53 de la Constitución y en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 21 y consiste en la obligación de optar por la situación más favorable al trabajador o pensionado en caso de duda en la aplicación de normas. Este principio tiene inmerso tres principios que permean la regulación laboral y son: a. El principio de interpretación más favorable al trabajador. b. La aplicación de la mora más favorable al trabajador. c. El principio de condición más beneficiosa

En la legislación **peruana** en el artículo 26 determina como principio que regula la relación laboral numeral 3 la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. El Código Sustantivo de Trabajo de **Chile** en el artículo 21 contempla el principio de favorabilidad y manifiesta: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá lo más favorable al trabajador. En la ley Orgánica del Trabajo las autoridades administrativas y judiciales facultadas en sus decisiones administrativas o judiciales en caso de duda aplicaran a favor de los y las trabajadoras las leyes de carácter laboral

2.2.1.5. Cuarto: El Principio Intangibilidad de derechos

Este principio significa que el legislador no puede mediante ley desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente a la fecha en que se va a expedir esa nueva ley.

Los derechos garantizados por la Constitución no pueden ser susceptibles de desconocimiento o disminución por parte de leyes posteriores, acuerdos, decretos o reglamento alguno, ya que este hecho implicaría violación a la norma suprema. Un ejemplo de este principio lo tenemos en la imposibilidad de las autoridades para disponer el pago de salarios inferiores a

los determinados por la ley, aumentar el número de horas laborables, o disminuir prestaciones de cualquier índole. La legislación **Colombia** lo considera como la prohibición al poder público de desconocer a través de leyes posteriores los derechos de los que gozan los trabajadores. En la República de **Venezuela**: El principio de intangibilidad significa la prohibición al poder público de desconocer a través de leyes posteriores los derechos de los que gozan los trabajadores. En la República de **Chile** los derechos de los trabajadores no pueden ser modificados, y estas modificaciones cuando se las haga no menoscaben los derechos adquiridos de por los trabajadores

2.2.1.6. Quinto: El principio de Contratación Colectiva

En nuestro país la Constitución garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, en el numeral 13 del artículo 326. A manera de principios, determina también una serie de normas de carácter laboral que buscan regular las relaciones de los trabajadores con las instituciones del Estado; entre otras tenemos:

Numeral 9 del referido artículo. - "Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización"

Numeral 15.- Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

En la República de **Chile** en el libro IV del código de trabajo regula la contratación colectiva y la misma se fundamenta en tres pilares: la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga. Y es un procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo de terminado, de acuerdo con las normas contenidas en el código de trabajo, de afectar a más de una empresa requerirá siempre acuerdo de las partes.

En la República de **Argentina** la Contratación Colectiva es un elemento clave en las relaciones laborales pues permite regular las condiciones laborales como la remuneración horarios de trabajo, vacaciones, beneficios sociales, capacitación y otros derechos y obligaciones relevantes como una mayor estabilidad de los trabajadores así lo garantiza la Ley de Contrato de Trabajo y otras leyes junto a convenios internacionales ratificados.

En la República de **Bolivia** al referirse a la contratación colectiva lo hace e indica que las organizaciones de trabajadores velan e pro de los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores además de una pacífica resolución de conflictos entre las partes.

Todo contrato es fuente de obligaciones, y en el de trabajo, también surgen derechos y obligaciones ya sean de dar, hacer o de no hacer para las partes vinculadas por el mismo, lo que constituye el objeto de la relación, siendo la remuneración el precio o contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo o servicios prestados o realizados y las fuentes para determinar coinciden las diferentes legislaciones en señalar a la Ley; la negociación colectiva; y, una muy antigua como la costumbre. Y para efectos de acordar esta contraprestación existen diferentes calificaciones que lo relacionan las diferentes legislaciones como:

El salario en dinero, salario en especie, salario fijo, salario variable, salario por unidad de tiempo, salario por unidad de producción, salario en moneda extranjera salario ordinario. Y, este elemento está garantizado en los principios constitucionales explicados.

2.2.1.7. Sueldo mensual

De acuerdo con la normativa de cada país, dicha retribución puede tener diferentes denominaciones y variar en los montos mínimos que un empleador está obligado a cancelar a sus asalariados dicho pago se garantiza por que no puede ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, salvo los casos señalados por la ley (pago de pensiones alimenticias) existiendo la remuneración de acuerdo a las horas de trabajo en América Latina, como a continuación se detalla en la tabla 1.

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 y de los empleadores, junto a los funcionarios del Gobierno Nacional, esta entidad tiene como finalidad ajustar el valor del sueldo mínimo en su jurisdicción considerando usualmente el índice de precios al consumidor (INPC) o su denominación equivalente Índice de Precios de Consumo (IPC) o Índice Mensual de actividad Económica (IMACEC), o el índice de la inflación a continuación nos referimos a como se fijan estos valores en los países de la región:

En Argentina. Se dispone las actualizaciones en forma anual durante el periodo de abril a mayo de cada año, estos valores las fija el Consejo Federal del Trabajo.

En Brasil. El incremento es anual y se lo fija de acuerdo con los índices económicos y la inflación.

En Bolivia. El incremento es anual, mediante Decreto supremo cada 1 de mayo.

Tabla 1. Sueldos en Latinoamérica

País	Jornada máxima diaria (en horas)	Jornada máxima semanal (en horas)	Denominación de la redistribución mínima mensual	Monto mensual (en moneda local)	Moneda de pago
Argentina	8	5.5	Salario Mínimo Vital y Móvil	156.052	Peso Argentino
Bolivia	8	5.5	Salario Mínimo Nacional	2.500	Boliviano
Brasil	8	6	Salario Mínimo	1.412	Real
Chile	10	6	Ingreso Mínimo Mensual	365.000	Peso chileno
Colombia	7	6	Salario Mínimo Legal Mensual Vigente	1.300.000	COP peso colombiano
Costa Rica	8	6	Salario Mínimo	358.609	Colón
Ecuador	8	5	Sueldo Básico Unificado	460	US Dólar
El Salvador	8	5.5	Salario Mínimo	365	US Dólar
Guatemala	8	5.5	Salario Mínimo	3.209.94	Quetzal
Honduras	8	5.5	Salario Mínimo	7.408.09	Lempira
México	8	6	Salario Mínimo *	7.500.25	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	22.268	Peso Uruguayo
Venezuela	8	5	Salario Mínimo Nacional Mensual Obligatorio	130	Bolívar (digital)

Fuente: Costo laboral en Latinoamérica.

Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra

En Chile. Por regla general se incrementa anualmente, adicionalmente está determinado que por ley en el transcurso del año puede fijarse nuevos salarios, en el año 2023 se fijó que a partir del 1 de agosto aumentaría a 460.000.

En Costa Rica. Se fija el salario mínimo una vez al año, pudiendo efectuarse hasta por dos veces al año

En El Salvador. Los incrementos se fijarán en la medida en que sea necesarios, según los decretos 9 y 10 los cuales estipulan los salarios mínimos para los diversos sectores, la última reforma en vigencia se produjo el 1 de agosto del 2022

En Guatemala. El salario mínimo normalmente es fijado de manera anual para tres clases de actividades económicas. Para el sector agrícola, para el sector no agrícola; y, para el sector exportador y de maquila, mediante acuerdo gubernativo publicado en diciembre y entran en vigencia los nuevos salarios a partir del 1 de enero del 2024.

En Honduras. El último incremento fue en el mes de abril del 2023, en cuanto a la periodicidad del incremento, este ocurre de manera anual, sin embargo, en la actualidad el gobierno de la Republica de Honduras ha acordado incrementar en lo que corresponde al año 2024 en un porcentaje que oscilara entre el 5.32% hasta el 8%.

De aplicación según corresponda (Zona libre de la frontera y en las demás zonas) 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 en el mes de enero del 2024.

En Nicaragua. La Comisión Nacional de Salarios, agrupo todos los sectores económicos de los empleadores en 10 grandes grupos. Cada grupo tiene un salario mínimo caracterizado, donde el salario mínimo más bajo estará vigente hasta el 28 de febrero del 2025.

En Panamá. Se decretó un aumento salarial entre 1.5% y 13% solo en algunas actividades económicas que han logrado la superación de la crisis. Existe cerca de 40 salarios mínimos dependiendo de la actividad económica y la región del país. Las actividades con ajuste salarial para el 2024 son: agricultura caza, ganadería, y silvicultura (1.5%) explotación de minas y canteras (1%) suministros de energía, gas y agua (2%) y las bananeras el (13%). Otras actividades en Panamá como las de servicios domestico tuvo un incremento del (5%). este nuevo aumento al salario mínimo en la segunda semana de enero y regirá para dos años.

En 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 en al menos 13 oportunidades el ultimo reajuste tuvo lugar a partir del 1 de mayo del 2023.

En 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 produce en fecha 14 de julio del 2022-

En Uruguay. El salario Mínimo Nacional del año 2024 fue fijado en un monto fue fijado en un monto levemente mayor a la variación del IPC. Es de resaltar que el salario n este país es residual ya que cada sector de actividad negocia, sus montos nunca inferiores al que se encuentra fijado como mínimo nacional. El incremento es anual y la última actualización se produjo en 1 de enero del 2024.

En Venezuela. La estipulación del salario mínimo obligatorio, corresponde al Ejecutivo Nacional mediante Decreto. Y de acuerdo con lo previsto con la Ley, previo estudio y consulta con 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 mediante decreto se produjo el 15 de marzo del 2023.

En nuestro país el salario básico es de \$ 460.00 siendo el aumento del presente año de \$ 10.00. Así establece en el acuerdo ministerial MDT-2023-180, publicado en el Registro Oficial 465 del 27 de diciembre del 2023. Este porcentaje es igual al incremento decidido por el Ministerio de Trabajo para el salario básico unificado. Quiere decir que el alza de los sueldos mínimos sectoriales fue de 2.223 % debe aplicarse a los salarios mínimos que constan en las tablas de las respectivas comisiones sectoriales. Conocemos que son 22 comisiones con sus respectivas ramas de actividad económica y cargos a las que se les asigna un sueldo base; estas son específicas y no generales, por lo que deben constar en el contrato para el sector privado de trabajo.

La fijación de sueldos mínimos sectoriales y tarifas para el sector privado se realizará acorde a la actividad de las comisiones sectoriales y sus respectivas estructuras ocupacionales estas deberán ser específicas y no generales, descritas a continuación:

-) Comisión sectorial No. 1 Agricultura y Plantaciones
-) Comisión sectorial No. 2 Producción Pecuaria
-) Comisión sectorial No. 3 Pesca Apicultura y Maricultura
-) Comisión sectorial No. 4 Minas Canteras y Yacimientos
-) Comisión sectorial No. 5 Transformación de alimentos (Incluye Agroindustria)
-) Comisión sectorial No. 6 Productos Industriales, Farmacéuticos y Químicos
-) Comisión sectorial No. 7 Producción industrial de bebidas y tabacos
-) Comisión sectorial No. 8 Metalmecánica
-) Comisión sectorial No. 9 Productos textiles
-) Comisión sectorial No. 10 Cuero y calzado
-) Comisión sectorial No. 11 Vehículos automotores, carrocerías.

-) Comisión sectorial No. 12 Tecnología Hardwarwy software (incluye Tic”S)
-) Comisión sectorial No. 13 Electricidad, gas y agua
-) Comisión sectorial No. 14 Construcción
-) Comisión sectorial No. 15 Comercialización y venta de productos
-) Comisión sectorial No. 16 Turismo y alimentación
-) Comisión sectorial No. 17 Transporte y logística
-) Comisión sectorial No. 18 Servicios Financieros
-) Comisión sectorial No. 19 Actividades tipo servicios
-) Comisión sectorial No. 20 Actividades de enseñanza
-) Comisión sectorial No. 21 Actividades de salud
-) Comisión sectorial No. 22 Actividades Comunitarias

El acuerdo sostiene que de existir cargos que no se encuentren contemplados en las diferentes estructuras ocupacionales por ramas de actividad, los sueldos y salario mínimos sectoriales y las tarifas en ningún caso podrán ser inferiores a los de menor establecidos en cada una de las referidas ramas de actividad.

2.2.1.8. Recargos al sueldo

En Latinoamérica el trabajo en horas y/o que superen la jornada máxima diaria semanal o mensual de 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.

2.2.1.9. Recargos por trabajo en jornada nocturna

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:

Tabla 2. Recargos por labores nocturnas

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 03h00
Rep. Dominicana	21h00 a 07h00
Uruguay	22h00 a 06h00
Venezuela	19h00 a 05h00

Fuente: Costo laboral en Latinoamérica.

Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra

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. 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.

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.

2.2.1.10. Recargos 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: 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; Y, 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 trabajadores laboren 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 ordinario es de 48 horas semanales para hombres y 40 para mujeres, el que se lo realiza fuera de esta jornada es el extraordinario, 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. La jornada ordinaria era de 48 horas semanales, pero la Ley 2101 modificó el Código Sustantivo del Trabajo y se establece a partir del 15 de julio de 2023 la reducción de una hora sería 47 semanales. A partir del 15 de julio del 2024 la reducción de una hora sería de 46 horas semanales hasta llegar a establecer la duración máxima de la jornada ordinaria en de 42 horas semanales.

Las horas extra o el trabajo suplementario corresponde al realizado en exceso de la jornada máxima legal, 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. De acuerdo con el Código de Trabajo, 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 del 50% por cada hora de labor que exceda las 8 horas diarias, ejecutada entre las 06h00 y las 24h00; Y, será el recargo 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, Pero nunca exceder 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 empleador deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda.

Nicaragua. Tendrán un recargo del 100% más de lo estipulado para la jornada ordinaria las que labore el trabajador en su día de descanso semanal o compensatorio.

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; hasta 10 horas diarias; hasta 10 horas semanales; y, 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.

2.2.1.11. 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.

Tabla 3. Días de descanso y feriados

País	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

Fuente: Costo laboral en Latinoamérica.

Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra

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. (artículo 65 del código de trabajo) El trabajo en estos días de descanso tiene un recargo del 100%. Las horas suplementarias (aquellas que exceden de las ocho horas de trabajo diario) se cancelara con un del 50% de la hora normal.

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. 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.

2.2.2. UNIDAD II. OBLIGACIONES PATRONALES RELACIONADAS CON EL SALARIO EN AMERICA LATINA

2.2.2.1. Remuneraciones adicionales

El salario es aquel precio o contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo o servicios prestados para el empleador, coinciden las diferentes legislaciones que el mismo es fijada por la ley o el convenio entre las partes, sin embargo, durante la relación laboral a más del pago del salario o remuneración en forma mensual o como convengan existen pagos de dinero adicionales, o sobresueldos estos son creadas para satisfacer ciertas exigencias económicas a trabajadores en diferentes épocas del año o bonos por fiestas o navidad, bonificaciones, vacaciones, recargo trabajar horas extras, entre otros, como explica a continuación:

2.2.2.2. Bono por fiestas de fin de año o bono navideño

Tabla 4. Sueldo 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

Fuente: Costo laboral en Latinoamérica.

Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra.

Argentina. Se denomina “Salario Anual Complementario” (SAC) y se abona en dos pagos: Con la remuneración del mes de junio (el 50% de la mejor remuneración mensual del período enero-junio); y, 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 segundo semestre se paga la parte proporcional al tiempo trabajado.

Bolivia. El “Aguinaldo” es un bono obligatorio a favor de todos los trabajadores debe ser pagado hasta el 20 de diciembre, el monto de un mes de salario; y, el pago del “Segundo Aguinaldo de Navidad”, se lo conoce como “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 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 partes: Entre el 1 de febrero y el 30 de noviembre; y, 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.

Chile. La entrega de aguinaldos en el sector privado queda sujeto a la voluntad de las partes, no es una obligación legal se lo entrega en septiembre; y, en diciembre corresponde “bono navideño”.

Colombia. No se trata de una remuneración propiamente dicha, se paga una “prima de servicios”, equivale a 30 días de salario por cada año de servicios, la mitad a más tardar el 30 de junio; y, la otra mitad los primeros 20 días de diciembre. Se paga por todo el semestre trabajado o de manera proporcional al tiempo de servicio.

Costa Rica. Todos los trabajadores gozan del derecho al pago del “décimo tercer mes o aguinaldo” en el mes de diciembre de cada año, es la suma de todos los salarios, bonos y tiempo extraordinario del 1 de diciembre hasta el 30 de noviembre y dividiéndolo entre 12. No tiene rebajos de seguridad social, ni paga impuesto de renta.

Ecuador. Todos los trabajadores, con excepción de los operarios y aprendices de artesanos como determina el artículo 115 del código de trabajo, tienen derecho a recibir de sus empleadores, una retribución denominada “décima tercera remuneración o bono navideño”, equivale la 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. a voluntad de trabajador puede ser pagado cada mes junto con el sueldo, caso contrario de forma acumulada hasta diciembre 24 de cada año.

El Salvador. Aquí se conoce al “aguinaldo” como una prima que el patrono está obligado a pagar por cada año al trabajador. el valor equivalente a 21 días de salario, se 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 el 50% en la primera quincena de diciembre; y, el saldo en la segunda quincena de enero.

Honduras. Todo trabajador tiene derecho a recibir en el mes de diciembre de cada año un “décimo tercer mes de salario”

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.

Panamá. El aguinaldo no es de obligatorio cumplimiento. Es de manera de dádiva o de regalo, con ocasión de festividades religiosas o fiestas de fin de año.

Perú. Existen dos remuneraciones adicionales se denominan “gratificaciones ordinarias” y con motivo de Fiestas Patrias y Navidad se abonan a todos los trabajadores del régimen privado en los meses de julio y diciembre.

República Dominicana. A más tardar el 20 de diciembre de cada año, el trabajador debe recibir la duodécima parte del salario devengado por el trabajador durante el año calendario. Este salario se encuentra exento de pago de impuestos.

Uruguay. Se denomina “aguinaldo” y se abona a todos los trabajadores dependientes, sin excepción. Lo paga dos partes: La mitad en el mes de junio; y, la segunda mitad en el mes de diciembre

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.

2.2.2.3. Bono por ayuda escolar

Este beneficio comprende un pago adicional cada año y está enfocado a ser un alivio económico para las familias en época de inicio de clases escolares de sus hijos se debe destinarlo para la compra de útiles escolares, uniformes; y, el mismo no existe en todos los países de Latinoamérica, únicamente en Ecuador se fundamenta en el código de trabajo artículo 114, 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. De acuerdo al artículo 115 del código de trabajo están excluidos los operarios y aprendices.

Honduras. Todo trabajador si se cumple el año de trabajo tiene derecho a recibir hasta el 30 de junio el valor de un mes de salario, o la proporción del mismo, de conformidad al tiempo trabajado.

Guatemala. La legislación laboral de este país confiere a los trabajadores el “bono catorce”, es equivalente al 100% del salario ordinario mensual y debe pagarse hasta el 1 de julio es el promedio de los salarios.

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 recibir una remuneración adicional equivalente al 10% del ingreso mínimo legal. No se aplica a los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones se regulan por negociación colectiva.

2.2.2.4. Fondo de reserva

Es el derecho que el trabajador tiene a que su empleador le abone una suma determinada posterior al año de trabajo, también se lo conoce como trabajo capitalizado, la cantidad corresponde por cada año de servicio y no perderá por ningún motivo

Este beneficio no existe en el resto de Latinoamérica.

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 de este fondo se libera al trabajador:

-) Despido sin justa causa por parte del empleador;
-) Finalización del contrato por tiempo determinado; y,
-) 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. Este derecho obtiene todos los trabajadores amparados en el código de trabajo y la Ley de Seguridad Social (se excluye operarios y aprendices de artesanía) cuando ha completado un año de servicios para el mismo empleador a partir del segundo año de labores.

Tiene derecho a que el empleador le pague, la suma equivalente a un sueldo mensual por cada año completo se lo debe cumplir hasta el 30 de septiembre de cada año, la base legal es el artículo 196 del código de trabajo

Honduras. Este beneficio que debe ser pagado al trabajador se denomina “reserva laboral” se constituye de aportaciones patronales obligatorias del 4% mensual del salario ordinario que percibe el trabajador hay un techo y es de 3 salarios mínimos en su nivel más alto.

Perú. Este beneficio se denomina “Compensación por Tiempo de Servicios” (CTS), y se abona a la cuenta del trabajador una institución del Sistema Financiero o se lo entrega directamente al cese de la relación laboral. en los meses de mayo y noviembre de cada año, de la remuneración computable de las gratificaciones y otros ingresos de carácter remunerativo percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente.

Venezuela. Este beneficio se denomina “Garantía de Prestaciones Sociales”, el empleador debe pagar en forma trimestral 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.

2.2.2.5. Participación de trabajadores en las utilidades del empleador

En varias legislaciones como algo equitativo se estableció la necesidad o justificación de que los trabajadores participen en las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios, beneficio que se considera provechoso para las ambas partes. El trabajador desempeña sus labores con más eficiencia y eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa y ayuda a evitar conflictos por motivo de la cuantía del salario, el porcentaje a repartirse de este beneficio varia así tenemos en las legislaciones de:

Argentina. Su aplicación a través de la negociación colectivo, 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 ex trabajadores que hubiesen trabajado más de 3 meses en la gestión.

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, que esté obligado a llevar libros de contabilidad, y que obtenga utilidades líquidas en el período anual respectivo. El empleador se encuentra obligado a pagarla, a más tardar, en el mes de abril del año siguiente del ejercicio comercial. Esta gratificación se puede pagar el empleador en forma prorrateada no inferior al 30% de la utilidad líquida.

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 declarados a la oficina de Servicios de Rentas Internas. Este porcentaje se distribuye de la siguiente forma:

El equivalente a 10 % 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

El equivalente a 5 % 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 de edad y los hijos minusválidos de cualquier edad.

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

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 del Impuesto sobre la Renta. La utilidad repartible se dividirá entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. Deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

Perú. Este beneficio 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, se fija en función de cada tipo de actividad: Pesqueras, Telecomunicaciones e Industriales 10%, Agrarias 5%,

Mineras, Comercio al por mayor y restaurantes 8%, y empresas que realizan otras actividades 5%.

República Dominicana. Esta participación se lo cumple dentro de los 90 a 120 días posteriores al cierre del ejercicio fiscal, el empleador debe pagar a sus trabajadores por tiempo indefinido. Equivale al 10% de las utilidades o beneficios netos anuales. No excederá de 45 días de salario ordinario. En caso de que el trabajador no preste servicios durante todo el año fiscal, recibirá una participación proporcional al salario del tiempo trabajado.

Venezuela. Este beneficio se denomina “Participación en los Beneficios Líquidos” y es 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. Obligación que el empleador tiene respecto de cada trabajador como límite mínimo el equivalente al salario de un mes; y, como límite máximo el equivalente al salario de tres meses de trabajo.

En el resto de países de Latinoamérica, no existe este beneficio

2.2.2.6. Jubilación patronal

Únicamente en Ecuador desde noviembre de 1938 que se promulgo el código de trabajo artículo 216 reconoce este derecho a favor de su trabajador, la jubilación patronal en forma adicional a la jubilación que le corresponda al trabajador, como una de las prestaciones de la seguridad social conocido como (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.

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; existe la posibilidad que se lo cancele mediante el pago de 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.

Este beneficio es independiente de la jubilación por edad a cargo de la entidad pública rectora en materia de seguridad social.

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.

2.2.3. UNIDAD III. Otros costos asociados en el derecho comparado

2.2.3.1. Afiliación obligatoria a la seguridad social

Bajo sistemas parejos, en Latinoamérica los empleadores y trabajadores realizan aportes para el beneficio de la afiliación a la seguridad social a favor de los trabajadores, con una tercera participación del Estado. A continuación, el detalle de los porcentajes en aportación al régimen de la seguridad social Latinoamérica, separando el aporte a cargo de los trabajadores y de su empleador. Estos porcentajes se aplican, generalmente, por la remuneración mensual que percibe cada trabajador, como se especifica:

Tabla 5. Aporte al seguro social.

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%

Fuente: Costo laboral en Latinoamérica.

Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra.

-) En todos los países la primera obligación con respecto a la seguridad social a cargo del empleador es la de afiliar a sus trabajadores bajo dependencia desde el primer día de labores; y, pagar los aportes respectivos que estén a su cargo, así como y descontar el aporte en forma obligatoria que debe pagar el trabajador, para que de esta forma la persona trabajadora pueda hacer uso de todos los servicios que brinda la institución. En nuestro país esta obligación lo determina el código de trabajo en el artículo 42 numeral 31.
-) 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.

-) Pagar la jubilación por edad o incluso ser consecuencia de un accidente de trabajo.
-) El Seguro de Invalidez enfermedades profesionales, y sobrevivencia que cubre a los trabajadores en caso de invalidez o fallecimiento, de cargo del empleador;
-) En el país de Guatemala todo empleador que ocupe permanentemente tres o más trabajadores, debe afiliarse al Instituto de Seguridad Social.
-) Las cuotas obrero patronales comprenden las siguientes ramas:
 - Seguro de enfermedad; seguro de maternidad
 - Seguro de riesgo de trabajo
 - Seguro de invalidez y vida
 - Seguro de retiro,
 - Cesantía en edad avanzada y vejez.
 - Seguro de guarderías,
 - Seguro Familiar de Salud de hijos hasta determinada edad
-) En algunos países como Chile y Uruguay el empleador deberá además contratar un seguro de accidentes de trabajo a cargo del Banco de Seguros del Estado.

2.2.3.2. Beneficios laborales

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

-) Derecho del trabajador a descanso semanal dos días con goce de salario en Nicaragua un día (el séptimo);
-) Guardería para hijos en empresas que alcances cierta dotación mínima;
-) Licencias por maternidad y protección de la misma posteriores al parto en Ecuador dos semanas antes y diez del parto, en Bolivia es 45 días antes del parto y 45 después del parto, en México y Uruguay 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). Podrán variar los períodos en el caso de que el hijo nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica;
-) Días de licencia por estudio;
-) Licencias por nacimiento;
-) Descanso remunerado durante la lactancia que corresponde que el empleador debe reconocer a la trabajadora dentro de la jornada para amamantar a su hijo por los primeros 6 meses de edad en Ecuador por 9 meses;
-) Matrimonio;
-) Fallecimiento de padres, hermanos y cónyuge;

-) Periodo de vacaciones (en Perú 10 días adicionales en caso de tener un hijo discapacitado); y, descansos en fechas de importancia nacional e internacional (1 de enero, viernes santo; y, 1 de mayo);
-) Declarado en comisión sindical;
-) En Bolivia los trabajadores gozan de un bono de antigüedad se paga una vez cumplido los 2 años de servicio continuo permanente.
-) Se prohíbe el despido arbitrario o injustificado de la mujer embarazada, desde la confirmación del embarazo, hasta después del parto;
-) Bono de transporte (destinado a pagar el viaje del trabajador desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa);
-) Bonificación de Navidad en nuestro país se lo conoce como bono de navideño y el monto a recibir es el equivalente a una remuneración mensual del trabajador
-) Aquellos relacionados con el cumplimiento de normas sobre higiene, 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;
-) Las legislaciones nacionales en Latinoamérica coinciden en el deber de contratación con discapacidad en empresas en Ecuador es 1 trabajador por cada 25 personas
-) Se debe suministrar uniformes (calzado y vestido)
-) instalación de comedores en centro de trabajo ubicados a una distancia de 2 km o más del poblado más cercano;
-) las empresas que tengan más de 100 trabajadores deberán contar con un asistente social;
-) Goce de inamovilidad laboral para las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, que en países como en Perú y Uruguay este derecho también les asiste a los padres desde el embarazo hasta los 2 años de edad del menor; entre otros.

2.2.3.3. Vacaciones anuales

En el Derecho Laboral es común que se reconozca como un derecho del trabajador, el goce de un período de descanso remunerado, su finalidad es que el trabajador tenga un descanso continuo de varios días que le dé la oportunidad de reponer su energía al tiempo que intensifica su vida familiar y social, durante este periodo se percibe una remuneración que le permita disfrutar sus vacaciones.

De este Derecho se beneficia el trabajador por lo general a partir del cumplimiento de un año de trabajo (en caso de terminarse la relación laboral antes del año recibirá en dinero la parte proporcional); y, puede variar de acuerdo a la antigüedad del trabajador, este derecho al empleador genera en la práctica genera problemas por lo tanto se le otorga la facultad conforme las exigencias y oportunidades a determinar un calendario el periodo de vacaciones y descanso.

En caso de postergación de este derecho debe existir el consentimiento del trabajador.

En Latinoamérica los días de vacaciones se observa a continuación:

Tabla 6. Periodo de vacaciones.

País	Periodo de vacaciones (en días)
Argentina	11 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

Fuente: Costo laboral en Latinoamérica.

Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra.

CAPITULO III.

3. METODOLOGIA

3.1. Unidad de análisis.

La unidad de análisis de la presente investigación se enfoca la normativa legal y material bibliográfico en relación los costos laborales del empleador en el sector privado en la región. Donde junto con se analizará la legislación comparada en los costos del trabajador en países de América Latina.

3.2. Métodos

El desarrollo del presente proyecto de investigación aborda los siguientes métodos:

-) Método jurídico - doctrinal - permitirá analizar posiciones legales sobre el tema investigado para llegar a conclusiones científicamente válidas.
-) Método jurídico analítico. - facilita la correcta comprensión del alcance y sentido de las normas jurídicas sobre el tema a investigarse y su estudio en función del contexto político, económico y social en el que se expidieren.
-) Método inductivo. - se analizará al objeto de estudio particular, para establecer generalidades del problema investigado.
-) Método descriptivo. - con los resultados que se logre en la investigación se podrá describirlos costos laborales en países como Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela.

3.3. Tipo de investigación

Los tipos de investigación que se utilizaron en el presente proyecto son:

Investigación dogmática, se encarga del estudio lógico de la estructura del Derecho positivo, para llegar a determinar la validez del ordenamiento jurídico en un contexto determinado.

Investigación jurídica explicativa, se encarga de indagar hechos y problemas jurídicos poco o nada investigados por la Ciencia del Derecho.

Investigación jurídica explicativa, se encarga de indagar hechos y problemas jurídicos poco o nada estudiados por la ciencia del Derecho.

Investigación jurídica descriptiva, se encarga de describir las cualidades y características del problema, fenómeno o hecho jurídico investigado.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es NO experimental, debido a su naturaleza, por los objetivos que se pretende alcanzar y por los métodos que se van a emplear en el estudio del problema jurídico.

3.5. Población y muestra

La población objeto de la presente investigación, para poder obtener una mayor información y fundamentar la investigación fueron:

Tabla 7. Población para entrevistas

Población	Número
Funcionario del Ministerio de Trabajo	1
Empleador propietario de una empresa privada	1
Trabajador del sector publico régimen laboral C del de T. del G/A Riobamba.	1
Trabajador del sector privado	1
Trabajador autónomo - informal	1
TOTAL	5

Fuente: Costo laboral en Latinoamérica.

Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra.

3.6. Técnicas e instrumentos de investigación

Dentro del presente trabajo de investigación se usó como técnica la entrevista y como instrumento de esta se aplicó la guía de entrevista.

3.7. Técnicas para el tratamiento de la información

Se desarrolló en seis etapas:

1. Elaboración del instrumento de investigación.
2. Aplicación del instrumento de investigación.
3. Tabulación de datos.
4. Procesamiento de los datos e información.
5. Interpretación o análisis de resultados.
6. Discusión de resultados.

3.8. Hipótesis

La referencia de costos laborales en Latinoamérica debería ser un referente en toma de decisiones del gobierno a favor de empresarios y trabajadores.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis de los resultados

Dentro del presente capítulo se presenta y analiza los resultados de los datos obtenidos en las entrevistas realizadas a la población implicada.

Pregunta 1. ¿En el presente año conoce Usted los costos de la relación laboral de nuestro país y de otros países de América Latina, considera altos los mismos?

Tabla 8. Opinión respecto costos de la relación laboral en Ecuador y otros países.

Entrevistado	Respuesta
Funcionario del M de T	Conozco y los mismos son unos de los más altos de la región por esta razón la emigración de venezolanos, colombianos y peruanos, solo superados por Chile y Uruguay.
Empleador empresa privada	Conozco de los países más cercanos al nuestro los mismos son altos a esto se suma la falta de seguridad por la delincuencia organizada, los cortes de luz e incluso el aumento de IVA del 12% al 15%
Trabajador del sector publico del GAD Riobamba.	Si conozco que son uno de los más altos de la región, es alto pero no satisface a una familia conformada de cuatro miembros.
Trabajador del sector privado	Conozco y para el empleador es alto para pagar, pero para el trabajador siempre es poco.
Trabajador autónomo - informal	El sueldo en nuestro país conozco, de otros países no, el mismo si se cumplirían seria de ayuda pero no cubre las necesidades de una familia en Ecuador.

Fuente: Entrevista realizada a la población de la presente investigación con domicilio en el cantón Riobamba.
Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra

Pregunta 2. ¿Cree usted que el índice de desempleo en Ecuador se incrementó por el costo del trabajador al año por pago de sueldo y gratificaciones?

Tabla 9. Opinión respecto a si el desempleo aumenta por el costo del trabajador.

Entrevistado	Respuesta
Funcionario del M de T	Sí, porque de acuerdo a los registros de actas de finiquito en el Ministerio de Trabajo se incrementan y el motivo es la reducción de la nómina de trabajadores. El trabajador recibe más de dos meses de remuneraciones.

Empleador empresa privada	Genera desconfianza, el empresario debe ahorrar para pagos determinadas fechas que la producción no aumenta, incluso préstamos bancarios.
Trabajador del sector publico del GAD Riobamba.	Considero que no es por el costo del trabajador, si considero que los empresarios no desconfianza para generar inversiones, lo que impacta en el mercado laboral y crece el desempleo
Trabajador del sector privado	Si, todos los años los primeros tres meses los empleadores reducen la nómina de trabajadores, lo que significa que un porcentaje se quedaron sin un empleo formal.
Trabajador autónomo - informal	Si, el empleador no cumple con todos los pagos y sus beneficios como decimos vacaciones; y, al no alcanzar despiden a los trabajadores y aumenta el desempleo en la ciudad y el país.

Fuente: Entrevista realizada a la población de la presente investigación con domicilio en el cantón Riobamba.

Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra

Pregunta 3. ¿Considera oportuno que el Ministerio de Trabajo quiera reglamentar el trabajo por horas, para generar empleo?

Tabla 10. Opinión respecto a la propuesta del reglamentar el contrato por horas.

Entrevistado	Respuesta
Funcionario del M de T	Considero que, si es oportuno, debe socializarse el tema de contrato por horas conversando con los actores para ver al final produciría crear beneficios.
Empleador empresa privada	Es clave el empleo por horas en el referéndum se preguntó, pero lamentablemente el país dijo que no, los mismos trabajadores se dan tiempo analizar y discutir este tema a profundidad, pero es preferible que haya empleo por horas a que no haya, y es complicado el panorama.
Trabajador del sector publico del GAD Riobamba.	En el sector público de pronto generaría más empleo aumentaría más la nómina de trabajadores, pero aumentaría también la nómina de trabajadores y sería más gastos en sueldos y más desatención a obras que necesitan los habitantes de la ciudad.
Trabajador del sector privado	No, el país fue consultado y dijo no, él porque es que se violan los derechos de trabajadores lo cual es regresión de derechos explotación a los trabajadores.
Trabajador autónomo - informal	Serían los trabajadores más explotados

Fuente: Entrevista realizada a la población de la presente investigación con domicilio en el cantón Riobamba.

Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra.

Pregunta 4. ¿Considera oportuno que el salario se fije en un acuerdo solo de trabajadores y empleadores sin la intervención del Estado?

Tabla 11. Opinión a la conveniencia de fijar la remuneración sin intervención del Estado

Entrevistado	Respuesta
Funcionario del M de T	Considero que sería difícil si se les da un plazo que lleguen a acuerdo cada quien buscaría beneficios para su lado por lo tanto el estado debe intervenir en fijar como lo hace una remuneración básica y de ahí los incrementos de acuerdo a las tablas sectoriales de cada rama de trabajo.
Empleador empresa privada	En otros países hay libertad en fijar costos del trabajador significa que los mejores trabajadores serian bien pagados de acuerdo a sus habilidades y existirá una demanda por tener mejores trabajadores con mejores sueldos, los trabajadores se capacitarían y producirían
Trabajador del sector publico del GAD Riobamba.	En otros países creo que podrían hacerlo, pero en esos países seguro que existe fuentes de trabajo, en cambio si se hace en nuestro país sería muy difícil se produciría una explotación del trabajador, porque por trabajar se vendería la mano de obra para valorar la misma todo por trabajar.
Trabajador del sector privado	No estoy de acuerdo sería más perjuicio al trabajador pasaría con el mismo sueldo muchos años y si existe una persona joven que no tenga trabajo seguro se va ofrecer por una menor remuneración, sería una pérdida de derechos
Trabajador autónomo - informal	No, se

Fuente: Entrevista realizada a la población de la presente investigación con domicilio en el cantón Riobamba.

Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra.

Pregunta 5. ¿Considera que la remuneración básica en Ecuador más otros beneficios es suficiente para tener un nivel de vida digna, en relación con otros países?

Tabla 12. Opinión respecto a consideración si la remuneración alcanza el nivel de vida digna en nuestro país.

Entrevistado	Respuesta
Funcionario del M de T	Considero que siempre va ser insuficiente teniendo como referencia el costo de la canasta básica, la ciudad donde vives el número de integrantes de tu familia, hablando de dinero son catorce remuneraciones al año y peor en el caso de los operarios de artesanía.
Empleador empresa privada	De pronto debería ser algo más de los diez dólares que fue este año, pero es de tomar en cuenta que estamos en un país dolarizado y el incremento de un dólar incide porque no solo el sueldo es al aporte al IESS el pago de decimos y otros beneficios por lo que el trabajador si debe hacer un sacrificio

	porque tiene gastos que no puede evitar por lo que debe tratar hacer alcanzar la remuneración que recibe.
Trabajador del sector publico del GAD Riobamba.	Estoy seguro que no alcanza para tener una vida digna, incluso en instituciones como el Municipio del cantón Riobamba que alga más que el básico no alcanza para cubrir las principales necesidades, por la presencia de emigración a nuestro país gente de Venezuela y Colombia la situación es peor sucede, por ello viene a vender su mano de obra por debajo de lo permitido en la Ley.
Trabajador del sector privado	No alcanza y para que alcance debería trabajar el padre la madre y por la remuneración no podría tener más allá de dos hijos
Trabajador autónomo - informal	Con la remuneración del presente año estoy seguro que no alcanza para llegar a tener esa vida digna, razón por lo que si hubiera como tener más de un trabajo tener esos dos trabajos.

Fuente: Entrevista realizada a la población de la presente investigación con domicilio en el cantón Riobamba.

Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra

Pregunta 6. ¿Cuáles serían las metas del gobierno para que los costos de la relación laboral compensen a los trabajadores?

Tabla 13. Opinión respecto a que el gobierno compense a los trabajadores.

Entrevistado	Respuesta
Funcionario del M de T	Considero que la apertura empresas para que la gente se emplee aumente dinero circulante debería ser una meta de esta forma verían con la necesidad de rebajar costos en los negocios cuando alcanzan una mejoría ante en ingresos y ganancias.
Empleador empresa privada	No se las metas pero el gobierno debe tener la preocupación por buscar un incremento a la población económica activa con fuentes de trabajo, es preocupante que en comparación con otros países la remuneración es más baja porque los egresos también no serán hasta en nuestra ciudad
Trabajador del sector publico del GAD Riobamba.	Creo el incentivar en ciudades que no sea Guayaquil, Quito y otras ciudades, el gobierno se proponga hacer obras como carreteras para hacer un alto a la no regularización y legalización ante el Ministerio de Trabajo así como la instituciones como ESPOH
Trabajador del sector privado	Para ayudar al trabajador el incremento si es posible de cinco veces al año Para ayudar al trabajador,
Trabajador autónomo - informal	

Fuente: Entrevista realizada a la población de la presente investigación con domicilio en el cantón Riobamba.

Elaborado por: Víctor Gabriel Yambay Guerra

Análisis de resultados

De las personas entrevistadas Tanto, el funcionario público como el empleador; el trabajador del sector público, privado y autónomo coinciden que la remuneración vigente que recibe el trabajador no alcanza para satisfacer sus necesidades básicas, se hace necesario un mayor incremento de la remuneración que llegue a ser similar a la de países que tiene la más alta remuneración en América Latina, hay pronunciamiento que el gobierno entregue mayor seguridad jurídica para evitar que capitales emigren a otros países porque la mano de obra en Ecuador es apreciada como cara.

El Estado debe hacer un esfuerzo primero controlando el pago de la remuneración y los demás beneficios de orden social, así como la afiliación al IESS; y, respecto a fijar las remuneraciones del siguiente año el mismo Estado debe actuar y controlar a través del Ministerio de Trabajo y en las provincias este control lo deben cumplir los inspectores de trabajo.

El posible contrato de trabajo por horas no será muy aceptado para la parte trabajadora consideran que un contrato de este tipo serían regresión o pérdida de derechos.

4.2. Discusión de resultados

Se ha realizado un estudio jurídico comparativo de los costos de la relación empleador - trabajador en Latinoamérica teniendo como referencia la realidad en el presente año en nuestro país, investigación que determina que de 16 países de Latinoamérica la remuneración del presente año de nuestro país (\$ 460.00) es superada por países como Chile, Panamá, Uruguay.

Para la remuneración que va regir en el próximo año los diferentes gobiernos considera como antecedente de precios al consumidor en el mercado, la inflación.

En Latinoamérica el trabajo no supera los cinco días a la semana teniendo generalmente un descanso de 2 días; y, de laborar más de estos días tiene derecho el trabajador a recibir recargos que por seguridad jurídica y bienestar del trabajador deben ser cancelados en forma mensual así tenemos trabajos nocturnos, trabajos en horas después de la jornada, o trabajos en días de descanso obligatorio.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En Ecuador examinados los beneficios del trabajador, anualmente por la legislación Ecuatoriana de manera periódica, evidencia que data el gasto que incurren los empleadores de los establecimientos económicos por el uso del factor trabajo que no solo es la remuneración o pago mensual, sino, además las obligaciones patronales que se exige al empleador, con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos pro operario, impiden a muchas empresas, maximizar la productividad; minimizar gastos, así como crear un ambiente de trabajo satisfactorio para los trabajadores.

Las obligaciones patronales en América Latina varían de un país a otro, pero generalmente incluyen ciertos requisitos y responsabilidades que los empleadores deben cumplir para asegurar el bienestar y los derechos de los empleados en este ámbito podemos coincidir que los campos jurídicos en los que coincide América latina son; contratación; seguridad social y beneficios de esta; desvinculación laboral, condiciones de trabajo.

El salario básico en Ecuador en 2024 es de \$460 USD mensuales. Comparar este salario con otros países de América Latina puede ofrecer una perspectiva interesante sobre las condiciones laborales y el costo de vida en la región por ejemplo en **Argentina**: Alrededor de \$304 USD al mes (según el tipo de cambio oficial). **Brasil**: Aproximadamente \$264 USD al mes. **Chile**: Cerca de \$470 USD al mes. **Colombia**: Aproximadamente \$265 USD al mes. **Venezuela**: Alrededor de \$5 USD al mes. **Perú**: Aproximadamente \$253 USD al mes. Estos valores varían debido a factores como la inflación, el tipo de cambio y las políticas económicas de cada país. El salario básico en Ecuador se encuentra en un rango medio-alto en comparación con otros países de la región, es importante tener en cuenta que el costo de vida y el poder adquisitivo también varían significativamente entre estos países, lo que puede afectar la comparación directa de los salarios básicos unificados.

La accesibilidad de la canasta básica familiar en América Latina varía significativamente entre los países debido a diferencias en costos de vida, salarios mínimos, y políticas económicas sin embargo, es importante destacar que en otros países de la región, la canasta básica puede ser menos accesible debido a factores como la inflación, bajos salarios mínimos, y limitaciones en los programas de asistencia social. Por ejemplo, en Venezuela, el salario mínimo extremadamente bajo y la alta inflación hacen que la canasta básica sea inalcanzable para la mayoría de las familias.

El cumplimiento de los derechos laborales en América Latina varía considerablemente entre países, y algunos destacan por tener marcos legales sólidos y una mejor implementación de estos derechos como Uruguay; Chile; Costa Rica; Argentina, cabe recalcar que, aunque estos

países tienen marcos legales fuertes, la implementación y cumplimiento pueden variar, en otros países de la región, la situación de los derechos laborales puede ser más corta, con problemas significativos en la aplicación de las leyes y la protección efectiva de los trabajadores.

5.2. Recomendaciones

En América Latina, la accesibilidad a una canasta básica satisfactoria varía considerablemente entre países, dependiendo de factores como el salario básico, el costo de vida y las políticas de apoyo social, países como Uruguay, Chile, Panamá, Costa Rica, Argentina y Brasil generalmente permiten que los trabajadores accedan a una canasta básica satisfactoria, aunque la situación puede variar y siempre hay espacio para mejoras en la implementación y ampliación de políticas de apoyo social, programas que deberían ser adoptados en otros países.

Ecuador tiene un marco legal que establece diversos derechos y beneficios laborales para sus trabajadores, lo cual incluye el salario básico unificado (SBU), bonificaciones, seguro social y otros beneficios, en el año 2024, el salario básico en Ecuador es de \$460 USD mensuales, en resumen, no es suficiente por sí solo para cubrir el costo de la canasta básica familiar en Ecuador, los ingresos adicionales, beneficios laborales y programas sociales pueden ayudar a las familias a cubrir sus necesidades básicas. No obstante, muchas familias en Ecuador enfrentan desafíos económicos y pueden necesitar combinar varios recursos para acceder a una canasta básica adecuada.

En Ecuador con el presente análisis es recomendable beneficiarse de diversas prácticas y legislaciones laborales de otros países de América Latina para fortalecer sus derechos laborales, legislaciones latinoamericanas que podrán enriquecer el campo laboral con aspectos tales como: Salarios básicos y Ajustes Regulares (Uruguay); a la Sindicalización y Negociación Colectiva (Argentina); Seguridad Social y Beneficios Integrales (Chile); Inspección y Cumplimiento Laboral (Costa Rica) Protección contra el Despido Injustificado (Brasil).Igualdad de Género y No Discriminación (Argentina y Uruguay);Capacitación y Desarrollo Profesional (Brasil); Programas de Bienestar y Apoyo Familiar (Chile y Costa Rica) Al adoptar y adaptar estas prácticas de otras legislaciones latinoamericanas, Ecuador puede fortalecer significativamente su marco de derechos laborales. Esto no solo mejoraría las condiciones de los trabajadores, sino que también podría fomentar una economía más estable y productiva.

El derecho comparado nos abre una perspectiva de conocimiento amplio, por lo cual cabe hacer la observación de que, sí bien en Ecuador son imperceptibles las políticas públicas para mejorar el conocimiento y la aplicación de todos los contratos laborales, se recomienda su implementación, ya que asegurará a tanto empleadores como empleados, una mayor comprensión, y en consecuencia cumplan con sus derechos y obligaciones, además el conocimiento y la aplicación de todos los contratos laborales en Ecuador puede tener un impacto

positivo significativo en el entorno laboral del país, hecho que no solo beneficiaría a los trabajadores, asegurando que sus derechos sean respetados, sino también a los empleadores, proporcionando un marco amplio, claro y justo para las relaciones laborales, implementadas estas políticas, el Ecuador puede avanzar hacia un mercado laboral más justo y eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo (2001). Compendio de Derecho Laboral. T I y II. Argentina: Heliasta.

CAMPOS RIVERA, Domingo (1997). Derecho Laboral Colombiano. Bogotá: Temis.

CASTRO ORBE, Rubén (1995). Tendencias actuales en el Derecho Colectivo del Trabajo. Quito: Pluma Libreros.

S, RODOLFO (2010). Sistema jurídico y huelga. En: Revista Jurídica Argentina La Ley. Derecho del Trabajo, Doctrinas Esenciales. T IV. Buenos Aires: La Ley.

Costo laboralen America Latina, Trabajo colaborativo de Andersen Global en Latinoamerica, 2022.

CORTEZ PIRABAN, J (2014), Limites de las Cooperativas de Trabajo Asociado para la Prestacion de Servicio. Editorial Ibañez.

CUEVA CARRIÓN, Luís (2006). El juicio oral laboral. Teoría, práctica y jurisprudencia. Quito: Cueva Carrión.

CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly (1990). Manual de Derecho Laboral, para trabajadores sociales. Quito: Universitaria.

CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly (2002). Derecho Laboral Aplicado. Quito: s/ Ed.

JIMENEZ URIBE, J.C (2019) Salarios. En GPS Laboral (pag 183 - 219), Tirant Lo Blanch.

JIMENEZ URIBE, J.C (2020) Seguridad y Salud en el Trabajo como Mecanismo de Proteccion al Trabajo Decente. En estudios del derecho Laboral y de la seguridad social. Tirant Lo Blanch.

FERNANDEZ VINTIMILLA, Eugenio, “Los costos laborales y de la Seguridda Social en el Ecuador” Instructivo salarial. 2022

LOPEZ CARDENAS, J. A (2008), Derecho laboral individual . INTECO

LOPEZ CARDENAS, J. A (2008), Derecho laboral colectivo. Editorial Ibañez

DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA (2001). Madrid: Espasa Calpe.

TRUJILLO VÁSQUEZ, Julio César (2008). Derecho del Trabajo. T I. Quito: Educ.

LEGISLACION

Asamblea Nacional Constituyente (2008) Constitución de la República del Ecuador. Última modificación 25 de enero 2021.

Asamblea Nacional (2005) Código de trabajo. Última modificación: 22 junio 20210.

Ley Orgánica del Trabajo los trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial Ext. 6.076 del 7-May-012

Ley Orgánica del Trabajo de la República de Argentina

Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - 2011 Autorizado por el Ministerio de Protección Social – Colombia

Código de trabajo de Chile. Publicado en la Ley No 17.336 (actualizada al 6 de mayo del 2024)
Ley general del trabajo de Bolivia.

Consolidado de las Leyes del Trabajo de Brasil

Codigo de Trabajo Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 Ultima modificación: 22-jun.-2020 Estado: Reformado

Código de Trabajo de Costa Rica. Publicada e la Ley No. 2 de 26 de agosto de 1943

Ley Federal del trabajo de México. Publicada en el diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970.

Derecho laboral de Uruguay. Publicado en la Ley No. 19.689