



Organización
Internacional
del Trabajo

REMUNERACIONES, COSTOS EXTRASALARIALES Y RENTA IMPONIBLE EN LOS PAÍSES ANDINOS



Oficina de la OIT para los Países Andinos

A healthcare worker, likely a nurse or technician, is shown in profile, wearing a light blue uniform and a black face mask. She is focused on a computer monitor that is covered with a clear plastic protective sheet. The monitor is mounted on a stand. In the background, a blurred clinical or hospital environment is visible, with other people and equipment. The overall lighting is soft and indoor.

**REMUNERACIONES,
COSTOS EXTRASALARIALES
Y RENTA IMPONIBLE
EN LOS PAÍSES ANDINOS**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2018
Primera edición 2018

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos. Lima: OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2018. 88 p.

Remuneraciones, costos laborales, trabajadores, empleadores, países andinos.

ISBN: 978-92-2-132753-0 (print)

ISBN: 978-92-2-132754-7 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: biblioteca_regional@ilo.org

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres.

CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	vii
CAPÍTULO I - REMUNERACIONES, COSTOS EXTRASALARIALES Y RENTA IMPONIBLE DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO DE LOS PAÍSES ANDINOS	1
1.1 Salario y costos laborales no salariales	1
1.2 Costos laborales no salariales en las empresas del sector privado	2
1.3 Deducciones que pagan los trabajadores	10
1.4 El ingreso disponible	12
CAPÍTULO II - BOLIVIA: REMUNERACIÓN PRINCIPAL, APORTES DEL EMPLEADOR Y EL INGRESO DISPONIBLE	15
2.1 El sueldo o salario en Bolivian	16
2.2 Aportes de Ley	20
2.3. Cálculo del ingreso disponible	25
CAPÍTULO III - ECUADOR: IDENTIFICACIÓN DE LOS CONCEPTOS VINCULADOS CON EL COSTO LABORAL ASOCIADO A LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PRIVADO	27
3.1 Marco teórico	28
3.2 Análisis del contexto nacional	32
3.3 Costos laborales en Ecuador	36
3.4 Otros beneficios	41
3.5 Costos totales del empleador	42
3.6 Análisis de información	43
3.7 Conclusiones	46

CAPÍTULO IV - COLOMBIA: REMUNERACIONES, COSTOS EXTRASALARIALES Y RENTA IMPONIBLE DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO	49
4.1 Salario y costos laborales no salariales en Colombia	49
4.2 Matrices de los costos laborales no salariales en el sector privado	51
4.3 Regímenes especiales	56
4.4 Otros pagos a cargo del empleador	58
4.5 Los impuestos a las rentas del trabajo	60
4.6 A manera de resumen	62
CAPÍTULO V - PERÚ: ESTRUCTURA DE COSTOS LABORALES SALARIALES Y NO SALARIALES E INGRESO DISPONIBLE DE LOS TRABAJADORES	65
5.1 Costos laborales salariales y no salariales en el sector privado	65
5.2 Matriz de costos laborales salariales y no salariales en el sector privado según régimen laboral	66
5.3 Estructura de costos laborales salariales y no salariales en el sector privado según régimen laboral	71
5.4 Enfoque de costos laborales por trabajador vs costos laborales por bien producido	72
5.5 Ingreso disponible de los trabajadores según régimen laboral	77
ANEXOS	81
BIBLIOGRAFÍA	87

INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como objetivo el estudio de los diferentes conceptos que constituyen la remuneración, sueldo o salario mínimo de los trabajadores asalariados del sector privado en los países andinos: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Para esto, además de analizar el salario referencial de cada país, se analiza la magnitud de los costos adicionales a la remuneración básica y el pago de impuestos sobre la renta imponible. Asimismo, y en base al análisis de estos aspectos, se busca obtener una aproximación al ingreso disponible recibido por el trabajador asalariado promedio del sector privado en estos países.

El salario, sueldo o remuneración que se establece como pago para un trabajador incluye también montos destinados a diversos aspectos, tales como contribuciones a los sistemas de salud y pensión, capacitaciones, impuestos, entre otros. Adicionalmente, dependiendo del país en cuestión, estos pagos deberán ser asumidos por el empleador o el trabajador, o ser asumidos de forma conjunta. Más aún, el salario referencial utilizado para el cálculo de estos pagos también puede variar en cada país, o incluso, puede haber países donde el salario referencial varía según el régimen laboral o según determinadas características del trabajador (por ejemplo, los diferentes regímenes laborales en Perú, o el tiempo de servicio en Bolivia).

Otro aspecto de gran importancia es el ingreso disponible para los trabajadores, es decir el monto que resulta luego de descontar los pagos a la seguridad social/aportes pensionarios e impuestos directos. Tomando como salario referencial el monto de 1000 dólares mensuales, se encuentra que el ingreso disponible es aproximadamente 873 dólares en Bolivia, 910 dólares en Colombia, 906 dólares en Ecuador y 860 dólares en Perú (a partir del 2017). Así, el salario referencial es reducido en 9% en Colombia, 9,45% en Ecuador, 12,71% en Bolivia y 14% en Perú.

Analizar las diferencias en costos adicionales al salario referencial, ingreso disponible y otros aspectos es de vital importancia no sólo para estudiar la situación de los salarios en los países andinos, sino también para obtener una idea aproximada del efecto de la normatividad en estos asuntos y su consecuente efecto en el bienestar de los trabajadores y empresas, así como en el desarrollo de la economía y la sociedad de cada uno de estos países.



Este libro ha sido posible gracias al esfuerzo de los colaboradores de la OIT en cada país, quienes realizaron las investigaciones que componen el documento. El primer capítulo presenta un consolidado de los cuatro estudios país (Stefano Farné), el segundo capítulo contiene el estudio sobre Bolivia (Fernando Landa), el tercer capítulo expone el estudio sobre Ecuador (David Díaz y Gabriela Chanatasig), el cuarto capítulo presenta el trabajo sobre Colombia (Stefano Farné), y, por último, el quinto capítulo desarrolla el estudio sobre Perú (Fernando Cuadros).

REMUNERACIONES, COSTOS EXTRASALARIALES Y RENTA IMPONIBLE DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO DE LOS PAÍSES ANDINOS¹

Stefano Farné²

1.1 Salario y costos laborales no salariales

El objetivo del Capítulo es presentar, de manera detallada, los diferentes conceptos económicos que forman parte de la remuneración, sueldo o salario del trabajador asalariado del sector privado en los países andinos. Igualmente, busca indagar sobre el ingreso disponible recibido, luego de descontarse las diversas aportaciones y el pago del impuesto a la renta, de ser el caso.

Este Capítulo busca homogeneizar e integrar los informes que, con propósitos similares, la OIT ha promovido en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú y que se encuentran en los capítulos siguientes. Específicamente, se trata de documentos elaborados por Fernando Landa, “Bolivia: remuneración principal, aportes del empleador y el ingreso disponible”; Stefano Farné, “Colombia: remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible del trabajo en el sector privado”; David Díaz y Gabriela Chanatasig, “Ecuador: identificación de los conceptos vinculados con el costo laboral asociado a las remuneraciones del sector privado”; y por Fernando Cuadros, “Perú: estructura de costos laborales salariales y no salariales e ingreso disponible de los trabajadores en el país”³.

En todos los países señalados el salario⁴ o sueldo se define como la remuneración en dinero o en especie que percibe el trabajador en retribución a su trabajo. En términos generales se puede decir que además del salario que se considera básico u ordinario –aquel que se recibe como mínimo todos los meses, en condiciones normales de trabajo-, se incluyen comisiones, recargos por horas extras, nocturnas o en días

¹ Las opiniones expresadas son de exclusiva responsabilidad del autor y no necesariamente representan el pensamiento de la OIT. La elaboración de este informe ha sido posible gracias a la paciente e incondicional colaboración de los expertos Fernando Landa, David Díaz y Fernando Cuadros. El autor agradece sus comentarios y sugerencias al igual que los formulados por Julio Gamero Requena, Especialista de Empleo de la OIT para los países andinos.

2 Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia.
E-mail: dirobservatorio@uexternado.edu.co

3 Complementariamente los autores han proporcionado los cálculos del ingreso disponible que se reportan en la sección 1.4 de este Capítulo.

4 Ver al respecto el Convenio 95 de OIT, sobre la protección del salario. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR-MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095

festivos, bonos o primas establecidas por ley o que son el resultado de acuerdos bilaterales y que tienen carácter de regularidad.

No obstante lo señalado, el salario que se toma como referencia para liquidar los beneficios laborales obligatorios por ley como los aportes a la seguridad social, los impuestos y cualquier otro recargo sobre la nómina salarial de competencia de los empleadores está constituido por el salario básico y el valor de las horas extras, así como el valor de algunos de los pagos salariales arriba indicados.

1.2 Costos laborales no salariales en las empresas del sector privado

En el Cuadro 1 se reportan los principales costos laborales no salariales en empresas del sector privado como porcentajes de un salario referencial en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, suponiendo que el trabajo es de carácter ordinario y se desarrolla sin ningún recargo por trabajo extra, nocturno o en día festivo y que no hay pagos excepcionales por comisiones, viáticos, propinas, etc.

En este caso, el salario referencial para los cálculos es el siguiente:

- a. Para Bolivia se considera el salario básico + el bono por antigüedad + el pago por los domingos no trabajados. El bono por antigüedad es una bonificación mensual que depende del tiempo de servicio de cada trabajador. Este bono es un porcentaje creciente, que va del 5% para trabajadores que tienen al menos dos años de antigüedad laboral, hasta el 50% para trabajadores con una antigüedad de 25 o más años, sobre la base de tres salarios mínimos⁵. El pago por domingos no trabajados es un incentivo a la puntualidad y asistencia del personal obrero. Quien cumpla con su horario de trabajo semanal completo tiene derecho a esta bonificación, que representa aproximadamente el 15% del salario básico, dependiendo del número de domingos y días festivos del mes en que se efectúa la liquidación.
- b. Para Colombia corresponde al salario básico⁶.
- c. Para Perú corresponde al salario básico + la asignación familiar en el caso del régimen laboral general⁷ y solo al salario básico en los demás regímenes laborales⁸.
- d. Para Ecuador corresponde al salario básico.

Los costos en los cuatro países han sido clasificados transversalmente, teniendo en cuenta la afinidad respecto al tipo de prestación u obligación legal. Así tenemos que los trabajadores colombianos reciben

5 Para detalles de la escala de porcentajes e intervalos de tiempo de servicios, ver Capítulo II.

6 Sin embargo, para la liquidación de la prima de servicios y cesantías y sus intereses, al salario básico se suma también el auxilio de transporte, en el caso de los trabajadores que ganan hasta dos salarios mínimos.

7 Pero, para la liquidación de la compensación por tiempo de servicios se incluye también 1/6 de la gratificación.

8 A pesar de que existe también un régimen agrario y uno de trabajo del hogar, aquí solo se analizan los costos extrasalariales en los regímenes de las microempresas –que comprenden las actividades productivas con hasta 10 trabajadores y ventas anuales de hasta 150 unidades impositivas tributarias– y de las pequeñas empresas –que comprenden las actividades productivas con más de 10 y hasta 100 trabajadores y con ventas anuales entre 151 y 1700 unidades impositivas tributarias.

un sueldo anual adicional como prima de servicios, al igual que sus colegas peruanos que trabajan en pequeñas empresas y cobran las denominadas gratificaciones. Estas, como en Colombia, constan de dos medias remuneraciones, una a mitad y otra a final de año. Por su parte, los trabajadores bolivianos y ecuatorianos, así como los peruanos sujetos al régimen laboral general ganan dos sueldos anuales adicionales por concepto de aguinaldos, decimotercera y decimocuarta y gratificaciones, respectivamente. El doble aguinaldo boliviano se paga solo si la economía (el Producto Interno Bruto - PIB) crece por encima del 4,5% anual.

Cuadro 1: Costos laborales no salariales en empresas del sector privado como porcentaje del salario referencial. Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú

Bolivia			Ecuador		Perú			Colombia				
Régimen Laboral		Régimen Laboral General		Régimen laboral	General	Microempresa (hasta 10 trabajadores)	Pequeña empresa (hasta 100 trabajadores)	Número de salarios mínimos mensuales devengados	Uno*	Dos*	Más de dos y menos de diez	Salario integral (diez o más)
Salario referencial	100,0	Salario referencial	100,0	Salario referencial	100,0	100,0	100,0	Salario referencial	100,0	100,0	100,0	100,0
Aguinaldo	8,3	Decimotercera	8,3	Gratificaciones	17,3		8,3	Prima de servicios	9,3	8,8	8,3	–
Doble Aguinaldo (a)	8,3	Decimocuarta	8,3									
-	-	Fondo de reserva	8,3	Compensación tiempo servicio	10,0	–	4,9	Cesantías e intereses	10,4	9,9	9,3	–
		Seguro de cesantía	1,0									
Bono de producción (b)	8,3	Participación en utilidades	10-15 pp de las utilidades	Participación en utilidades	5-10 pp de las utilidades	–	5-10 pp de las utilidades	–	–	–	–	–
Prima anual (c)	8,3											
Seguro social (salud)		Seguro Social (salud)		Seguro Social (salud)			Seguro Social (salud)					
Seguro Social a Corto Plazo	10,00	Seguro de salud	5,71	Seguro de salud	9,3	0,8	9,0	Salud	4,4 pp del Impuesto a la renta			
		Riesgos Laborales	0,55	Seguro de vida	0,6	–	0,6	Riesgos laborales	1,0	1,0	1,0	1,0
		Seguro Social Campesino	0,35									
Seguro Social (pensión)		Seguro Social (pensión)						Seguro Social (pensión)				
AFP – Riesgo Profesional	1,71	Pensión	3,10	–	–	–	–	Pensión	12,0	12,0	12,0	12,0
Aporte Patronal Solidario	3,00	Administración (e)	0,44									
-	-	IECE – SETEC	1,0	SENATI	0,8	–	–	SENA	1,4 pp del Impuesto a la renta			

Bolivia			Ecuador		Perú		Colombia		
Otros			Otros		Otros		Otros		
Pro-Vivienda	2,0	Jubilación patronal		Asignación familiar	3,8	–	Auxilio de transporte	11-12	5,5-6,0
		Vestido de trabajo					Dotación	2-5	1-2,5
							Cajas Compensación	4,0	4,0
Vacaciones (d)	4,7 – 9,7	Vacaciones (d)	4,2-5,6	Vacaciones	8,6	4,2	Vacaciones	4,7	4,7

En el caso de Ecuador, el seguro de desempleo (28 de marzo de 2016) sustituye a la cesantía, en igual contribución (<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/04/LEY-ORGANICA-PARA-LA-PROMOCION-DEL-TRABAJO-JUVENIL-REGULACION-EXCEPCIONAL-DE-LA-JORNADA-DE-TRABAJO-CESANTIA-Y-SEGURO-DE-DESEMPLEO.pdf>)

- (a) Pagadero solo en el caso en que la tasa de crecimiento del PIB haya sido superior al 4,5% anual.
- (b) Sujeto al alcance de una meta productiva concertada entre la empresa y el sindicato. Como máximo puede corresponder a un pago igual al salario referencial.
- (c) Depende de las utilidades de las empresas. Como máximo puede corresponder a un pago igual al salario referencial.
- (d) Vacaciones correspondientes al primer y décimo año de antigüedad en la empresa.
- (e) Gastos totales de administración por la operación de los sistemas de salud, pensiones, riesgos laborales y cesantía por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Salario referencial:
 En Bolivia: salario básico + bono antigüedad + domingo no trabajado.
 En Colombia: salario básico. Para la liquidación de la prima de servicios y de cesantías y sus intereses el salario básico incluye también el auxilio de transporte, en el caso de los trabajadores que ganan hasta dos salarios mínimos.
 En Perú: salario básico + asignación familiar en el caso del régimen laboral general; solo salario básico en el caso de los demás regímenes laborales.
 Fuente: Informes de país

Así mismo, en estos países los trabajadores que cumplen un año de labores en una misma empresa reciben un pago adicional a su sueldo: las cesantías en Colombia, el fondo de reserva en Ecuador y la compensación por tiempo de servicio en Perú. Las cesantías colombianas y la compensación por tiempo de servicio peruana son depósitos que los empleadores realizan en cuentas individuales de alguna entidad financiera a nombre de cada trabajador. Se realiza de manera anual en Colombia y semestralmente en Perú. Los saldos acumulados pueden ser retirados en caso de desempleo o bajo ciertas condiciones y montos cuando el titular está aún laborando. En Ecuador el pago correspondiente al fondo de reserva se incorpora al salario mensual y es de libre disposición del trabajador⁹. Existe también un seguro de cesantía, una prestación similar a las cesantías colombianas y la compensación por tiempo de servicio peruana, financiada tanto por empleadores como por trabajadores ecuatorianos¹⁰. Cada mes los empleadores depositan el equivalente al 1% del salario del trabajador en una cuenta individual y los trabajadores depositan el equivalente al 2%. El saldo solo puede ser retirado en caso de desempleo.

Los buenos resultados conseguidos por las empresas son compensados a sus trabajadores con una participación en la repartición de utilidades en Ecuador (10-15%) y Perú (5-10%), y con unas primas de desempeño en Bolivia.

En cuanto a los periodos vacacionales, en Colombia son de 15 días hábiles en un año para todos los trabajadores, mientras que en el Perú el número de días es calendario y depende del tamaño de la empresa contratante; en las pequeñas empresas son 15 días y en las grandes se alcanza hasta 30 días calendarios de vacaciones. En Bolivia se contabilizan de acuerdo a los años de servicio del trabajador: con cuatro años de servicio en la empresa se tiene derecho a 15 días hábiles, quien tiene hasta nueve años de servicio podrá gozar de 20 días de vacaciones y, finalmente, para antigüedades de servicio superiores a los diez años se tendrá derecho a 30 días hábiles. En Ecuador las vacaciones también se relacionan con los años de servicios: son de 15 días calendario hasta los cinco primeros años de labores con el mismo empleador; luego de los cinco años se suma un día de vacaciones por cada año adicional trabajado.

Si las vacaciones se computan como un costo de oportunidad para las empresas representarían un costo mensual entre 4,7% a 9,7% en Bolivia y entre 4,2% a 5,6% en Ecuador, en ambos países dependiendo de la antigüedad laboral del trabajador¹¹. En Perú el costo mensual representa el 4,2% en las micro y pequeñas empresas y el 8,6% en las empresas más grandes. Finalmente, el costo es del 4,7% para todos los trabajadores en Colombia.

En Bolivia, Ecuador y Perú la salud de los trabajadores está a cargo de sus empleadores. En Bolivia pagan una cotización total de 10%; en Perú, entre el 9,90% y el 9,63% si la empresa tiene más de diez ocupados y el 0,8% si se trata de microempresas. Adicionalmente, los empleadores peruanos deben pagar una prima

9 A menos que el mismo indique expresamente que este pago sea ingresado mensualmente a su fondo individual de reserva administrado por el IESS.

10 El seguro de desempleo se implementó con una Ley del 28 de marzo de 2016, manteniéndose los mismos porcentajes de contribución a la cesantía.

11 El segundo porcentaje corresponde al disfrute de las vacaciones de un trabajador con diez años de antigüedad.

para cubrir a aquellos trabajadores que realizan actividades altamente riesgosas. En promedio, se estima que esta prima representa entre un 1,2%-1,3% del salario referencial¹². En Ecuador la cotización de 6,61% incluye un aporte solidario de 0,35% de la nómina salarial al seguro social campesino. En cambio, en Colombia el pago de la salud es compartido entre trabajadores y empleadores. Los empleadores financian la salud de la gran mayoría de sus trabajadores con una parte del impuesto a la renta y los trabajadores contribuyen con un 4% de su salario.

En el caso de las pensiones, el sistema de Bolivia, Colombia y Ecuador es cofinanciado por trabajadores y empleadores. En Perú solo aportan los trabajadores con el 13% de su salario. En el caso de Colombia las empresas hacen una contribución igual al 12% de los salarios liquidados y en Bolivia pagan el 1,71% de su nómina salarial para la cobertura de los riesgos de origen ocupacional y hacen un aporte solidario al sistema del 3%, haciendo un total de 4,71%. En Ecuador los empresarios aportan a la financiación de la pensión de sus trabajadores con un 3,1% sobre los salarios pagados y contribuyen con otro 0,44% a los gastos de administración del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

En Colombia, Ecuador y Perú los empleadores contribuyen a financiar la capacitación de la mano de obra. En Perú se realiza mediante un impuesto a la nómina salarial de las grandes empresas industriales de 0,75%, destinado al Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI); en Colombia parte del impuesto a la renta de todas las empresas se destina al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); en Ecuador las empresas aportan a la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC) el 0,5% sobre los salarios pagados, para promover la capacitación y la formación profesional y realizan una contribución similar destinada al Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas (IECE) para facilitar el acceso a la educación superior a estudiantes de menores recursos.

Finalmente, existen otras contribuciones de diversa índole que hacen los empresarios de los diferentes países.

- En Bolivia aportan un 2% del salario referencial de sus empleados a un fondo que tiene como objeto la realización de proyectos de vivienda para los trabajadores.
- En Perú los trabajadores de las grandes empresas (régimen general) que tienen hijos a cargo hasta la edad de 24 años (si estudian) reciben una asignación familiar correspondiente al 10% de una remuneración mínima, que se estima corresponde al 3,8% del salario del beneficiario.
- En Colombia los trabajadores –de todas las empresas y con ingresos de hasta cuatro salarios mínimos mensuales- reciben asignaciones familiares. En este caso, las empresas aportan un 4% sobre su nómina salarial a las cajas de compensación familiar y son estas últimas las que destinan

12 Esta prima de riesgo ya está incluida en los aportes que hacen los empleadores bolivianos, colombianos y ecuatorianos.

parte de los recursos recibidos para el pago de la asignación familiar¹³. Los recursos de las cajas de compensación son utilizados para financiar parte de las prestaciones entregadas por el seguro de desempleo y para asignar subsidios para la compra de vivienda a los trabajadores de menores ingresos ocupados en las empresas aportantes.

Además de la asignación familiar, los trabajadores colombianos que perciben hasta dos salarios mínimos tienen derecho a que sus empleadores les reconozcan un auxilio de transporte, hacia y desde su lugar de trabajo y su residencia, y que cada cuatro meses les proporcionen un vestuario acorde con la labor desempeñada.

- En Ecuador los empleadores deben suministrar, una vez al año, una dotación de vestuario a sus trabajadores de planta y administrativos. Además, las empresas ecuatorianas con más de 50 trabajadores deben proporcionar servicios de comedor y guardería infantil. Finalmente, se encuentra a cargo de los empleadores la jubilación patronal, es decir, una pensión para los trabajadores que laboraron 25 o más años en la misma empresa y que se retiraron o fueron despedidos, que no debe ser mayor al salario mínimo vital vigente, ni menor a 30 dólares mensuales. Desafortunadamente, para todos estos ítems no se dispone de estimaciones del costo que podría representar para las empresas en términos del salario referencial.

A manera de resumen, vale la pena destacar que, en los regímenes laborales generales que aplican a la mayoría de los trabajadores formales (ver Anexo 1) de Bolivia, Colombia y Perú, los recargos sobre la nómina salarial alcanzan y superan el 50% del salario ordinario referencial (si las vacaciones se contabilizan como un costo oportunidad para las empresas).

En Bolivia los recargos pueden llegar a representar un 54,6% en los periodos de desempeño favorable de la economía. Sin embargo, si no se cumplen las metas de producción y utilidades y si el PIB crece por debajo de 4,5% anual, estos costos no salariales se reducen sustancialmente, en casi 25 puntos porcentuales.

En Perú existen marcadas diferencias, dependiendo del tamaño de los establecimientos. En el régimen general que cubre al 90% de los trabajadores del sector formal privado, estos costos a la nómina llegan al 50,4%, pero para las empresas con personal entre 11 y 100 trabajadores ocupados este costo se contrae sustancialmente al 27%. Estos valores se incrementan con la repartición de utilidades y el pago del seguro complementario de trabajo de riesgo, que son elementos de costos relacionados con la mano de obra contratada pero que no son fácilmente cuantificables. En el caso de las microempresas con hasta diez trabajadores los recargos patronales totales se reducen a solo el 5%.

13 En Bolivia las empresas reconocen a sus trabajadores asignaciones familiares solo en ocasión del nacimiento de los hijos: entregan un bono de natalidad que consiste en el pago único de un monto equivalente a un salario mínimo por cada hijo nacido vivo y durante el embarazo de la trabajadora o de la pareja del trabajador y hasta que su hijo cumpla un año de vida, por un máximo de 16 meses, el trabajador recibe un subsidio de lactancia en especie (alimentos) del valor de un salario mínimo mensual. En Ecuador 5 puntos porcentuales de la participación en las utilidades de la empresa corresponden a una asignación familiar, dado que el trabajador tiene derecho a ellos solo si tiene familiares a cargo, sean estos hijos o esposa.

En Colombia los costos no salariales, que aplican para casi el 90% del personal contratado formalmente en el sector privado, pueden variar entre 54,4% y 58,4% en el caso de trabajadores que perciban un solo salario mínimo y entre 46,9% y 48,9% para trabajadores con salarios de dos veces el mínimo. Adicional a lo anterior, el aporte a salud, de responsabilidad de los empleadores, se financia con parte del impuesto a la renta pagado por las empresas. Previo a la reforma tributaria de 2012, Ley 1607, los empleadores colombianos debían pagar mensualmente un 8,5% del valor de la nómina salarial para la salud de sus trabajadores y un 2% adicional para financiar la operación del SENA. Estas contribuciones han sido sustituidas por un 5,8% del impuesto a la renta. Este impuesto se podría comparar con los costos derivados de la repartición de utilidades, entre 5% y 10% en Perú y entre 10% y 15% en Ecuador. Colombia se perfila como el país con costos extrasalariales más elevados, especialmente en el caso de la contratación de mano de obra menos calificada.

Finalmente, los costos adicionales cubiertos por los empleadores en Ecuador alcanzan el 41,3% de la nómina pagada. Sin embargo, a este porcentaje hay que agregar los costos representados por la distribución de utilidades, la dotación de vestuario y la jubilación patronal.

Una importante, aunque incierta, fuente de costos relacionados con la contratación de mano de obra es la indemnización que los empleadores deben pagar a los trabajadores eventualmente despedidos sin causa justa. En los cuatro países esta indemnización se calcula sobre la base de algún número de días de salario por año de servicios en la empresa. Este número de días es igual para todo trabajador en Bolivia; en Perú es directamente proporcional al tamaño de la empresa que despide y en Colombia es inversamente proporcional al ingreso devengado por el asalariado despedido. En Ecuador, a la indemnización se suma una bonificación de desahucio (ver Cuadro 2).

Cuadro 2: Tabla de indemnización por despido sin causa justa. Año 2015

Bolivia		Perú		Colombia		Ecuador		
Régimen Laboral		Régimen Laboral		Número de salarios mínimos mensuales devengados		Años de servicios		
General	General	Microempresa (hasta 10 trabajadores)	Pequeña empresa (hasta 100 trabajadores)	Menos de 10 salarios mínimos	10 salarios mínimos y más	Hasta 3 años de servicios	Más de 4 años de servicios	Desde el primero(a)
1 salario mensual por cada año de servicios	1,5 salarios mensuales por cada año de servicios, con un tope de 12 salarios	10 salarios diarios por cada año de servicios, con un tope de 90 salarios diarios	20 salarios diarios por cada año de servicios, con un tope de 120 salarios diarios	1 salario mensual por el primer año de servicios y 20 días adicionales de salario por cada año después del primero	20 salarios diarios por el primer año de servicios y 15 días adicionales por cada año después del primero	3 salarios mensuales	1 salario mensual por cada año de servicios, con un tope de 25 salarios	25% del salario mensual por cada año de servicios

(a) Bonificación por desahucio
Fuente: Informes de país

De los parámetros del Cuadro 2 y replicando la estructura del indicador “costo del despido”, publicado en Doing Business, se ha calculado el número de semanas de salario que los empleadores deben reconocer a sus trabajadores como indemnización por despido sin causa justa al año y a los cinco y diez años de servicios, respectivamente.

Cuadro 3: Costo del despido sin causa justa según años de servicios en la empresa. Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Año 2015

Semanas de salario pagadas al alcanzar el tiempo de servicios de:			
	1 año	5 años	10 años
Bolivia	4,3	21,7	43,0
Ecuador	14,1	27,1	54,2
Colombia (a)	4,3	15,7	30,0
Perú (b)	2,9	14,3	17,1
Perú (c)	6,5	32,5	52,0

(a) Trabajadores que devengan menos de diez salarios mínimos mensuales.

(b) Trabajadores de las pequeñas empresas.

(c) Trabajadores bajo el régimen laboral general.

Fuente: Elaboración propia con base en la información del Cuadro 2.

Comparando con los demás países, en Ecuador resulta más caro despedir trabajadores al año de haber sido contratados, costo que se mantiene alto aun en los años sucesivos al primero. En el régimen laboral general peruano se presenta relativamente oneroso reducir personal, sobre todo, a partir del quinto año de antigüedad. En cambio, para las pequeñas empresas la indemnización por despido injusto es notablemente más baja, la menor de los cuatro países. Bolivia y Colombia se ubican en una posición intermedia, pero, para antigüedades laborales extensas, Bolivia es el país con la indemnización más gravosa.

Vale la pena destacar que en Bolivia, Ecuador y Colombia las razones económicas, por ejemplo, el despido debido al cierre de la empresa o a una baja en la producción, no están tipificadas como causa justa. En Perú se permite el despido colectivo por causas económicas previa autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo. En este caso el empleador es eximido del pago de la indemnización para los trabajadores afectados.

1.3 Deducciones que pagan los trabajadores

En los cuatro países analizados los únicos descuentos que la ley ordena hacer con cargo a los salarios de los trabajadores se relacionan con su seguridad social (ver Cuadro 4).

En Bolivia y Perú las contribuciones a salud están enteramente a cargo de los empleadores. En Ecuador los trabajadores hacen una contribución solidaria de 0,10% para la seguridad social de las personas con discapacidad y de 0,35% para la seguridad de los trabajadores del campo y de la pesca artesanal. En Colombia la financiación de la seguridad social en salud es compartida entre trabajadores y empleadores. En este caso, los trabajadores contribuyen con un 4% de su salario.

En cuanto a pensiones, a los trabajadores bolivianos se les descuenta un 12,21% de su salario por concepto de ahorro previsional, comisiones y primas de seguro. Adicionalmente deben hacer un aporte solidario al sistema pensional de 0,5% de sus ingresos. Además, si estos últimos superan los 13 000 bolivianos (1870 dólares aproximadamente) están obligados a efectuar otro aporte solidario adicional según tasas marginales entre 1,5% a 10%, crecientes de acuerdo a los niveles de ingreso.

En Perú los trabajadores de las microempresas no están en la obligación de cotizar al sistema de pensiones, en cambio, en las empresas con más de 10 trabajadores estos son responsables del total de las contribuciones a pensiones y deben aportar un 13% de su sueldo para su ahorro pensional, comisiones y primas de seguro.

En Colombia se descuenta a los trabajadores el 4% de sus salarios. Dado que los empleadores pagan un 12% adicional, la cotización total al régimen pensional es de 16%, que se redistribuye entre ahorro previsional del titular, comisiones, primas de seguro y un fondo solidario de garantía de pensión mínima. Los trabajadores colombianos también asumen entre el 1% y 2% del salario básico como aportes destinados al Fondo de Solidaridad Pensional, crecientes en los niveles de ingresos y a partir de 4 salarios mínimos (1%) y un máximo de 20 o más salarios mínimos (2%)¹⁴.

En Ecuador los trabajadores aportan para sus pensiones un 6,64% de sus salarios, cifra que se suma al aporte de 3,1% hecho por los empleadores, lo que da un total de 9,74%. Asimismo, contribuyen a los gastos administrativos del IESS con un pago del 0,36% de sus salarios. A los salarios de los trabajadores ecuatorianos se aplica también un descuento mensual de 2%, destinado a una cuenta individual, con la cual se financia el seguro de desempleo.

Por último, resaltar que en todos los países existe una base contributiva mínima a la seguridad social que corresponde a una remuneración mensual mínima vigente. En Perú la base contributiva mínima aplica solo para los aportes a salud. En Colombia y Bolivia la normativa prevé también un techo contributivo máximo de 25 y 60 salarios mínimos mensuales, respectivamente.

14 Para detalles de la escala de porcentajes e intervalos de ingresos, ver Capítulo IV.

Cuadro 4: Deducciones laborales como porcentaje del salario referencial. Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú

	Bolivia	Colombia	Perú	Ecuador
Salario referencial	100,00	100,00	100,00	100,00
Seguridad Social (pensión)				
Aporte	12,21	4,00(a)	13,00	6,64
Aportes solidarios				
Aporte laboral solidario	0,50	1,00-2,00(b)	-	-
Aporte nacional solidario	1,00-10,00(c)	-	-	-
Seguridad Social (salud)	-	4,00	-	-
Aportes solidarios (d)	-	-	-	0,45
Seguro de cesantía	-	-	-	2,00
Gastos Administración (e)	-	-	-	0,36

(a) Otro 12% es aportado por los empleadores.

(b) Aportes progresivamente crecientes en los niveles de ingreso de entre un 1% y 2% del salario referencial. 1% aplica a partir de 4 salarios mínimos y 2% a partir de 20 salarios mínimos.

(c) Contribución según una tasa marginal sobre salarios referenciales que excedan los 13 000 Bs (1%), 25 000 Bs (5%) y 35 000 Bs (10%).

(d) Comprende contribuciones por Ley Orgánica de Discapacidades (0,10%) y Seguro Social Campesino (0,35%).

(e) Gastos totales de administración por la operación de los sistemas de salud, pensiones, riesgos laborales y cesantía por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Fuente: Informes de país.

1.4 El ingreso disponible

En esta última sección se estimará el ingreso que queda disponible a un trabajador asalariado tipo con un salario referencial equivalente a 1000 dólares mensuales, después de aplicar los descuentos legales previstos en cada país y de pagar los impuestos directos.

En Bolivia el trabajador que gana 1000 dólares mensuales está en la obligación de cotizar al sistema pensional por un total, incluido el aporte de solidaridad, de 12,71% de su salario, que se resta del total ganado¹⁵ por el trabajador, quedando 873 dólares de sueldo neto. Como este sueldo neto es inferior a cuatro salarios mínimos (aproximadamente 952 dólares) el trabajador está exento de pagar impuestos a la renta.

En Colombia la declaración de renta debe llevarse a cabo siguiendo dos procedimientos simultáneos: el ordinario y el que se basa en el Impuesto Mínimo Alternativo Nacional (IMAN). Los contribuyentes deberán pagar el impuesto más alto que resulte de la aplicación de estos dos procedimientos. En el primer caso

¹⁵ En Bolivia los trabajadores asalariados son obligados a pagar mensualmente el impuesto a la renta. Para fines fiscales, el aguinaldo, el doble aguinaldo, el bono de producción y la prima anual no se suman a la base gravable.

están exentos de pagar impuestos los ingresos hasta 9 633 dólares anuales en el 2015, en el segundo los ingresos hasta 13 680 dólares anuales¹⁶.

A los 12 000 dólares anuales de sueldo (con un salario referencial de 1000 dólares mensuales) hay que sumar el valor de la prima de servicio y de los intereses sobre la cesantía, es decir otros 1120 dólares, lo que suma un total de 13 120 dólares de ingresos brutos anuales. Este valor es inferior al umbral que rige en el sistema IMAN para empezar a pagar impuestos. En el método ordinario el declarante tiene derecho a descontar, de sus ingresos brutos totales anuales, los intereses pagados por préstamos para la adquisición de vivienda, los pagos de seguros voluntarios de salud, los aportes a fondos voluntarios de pensiones y los gastos de mantenimiento de personas que tenga a su cargo. Existen topes máximos para cada ítem. Aun si el trabajador no tiene ninguno de los gastos anteriores, el Estatuto Tributario le reconoce unos beneficios denominados “generales”, a los cuales accede automáticamente y que consisten en la deducción de los aportes obligatorios a pensiones y salud (incluidos los aportes de solidaridad), de las cesantías y de un 25% de renta exenta. Efectuadas estas deducciones, nuevamente la base gravable resulta inferior al umbral establecido para pagar impuesto de renta. En resumen, si al salario inicial se le reduce entre el 8% y el 9% de contribuciones a la seguridad social más el 1% de aporte solidario al sistema de pensiones, el ingreso disponible sería de 910 dólares.

En Ecuador el fondo de reserva, el seguro de cesantía, la decimotercera y la decimocuarta mesada son exonerados para el cálculo del impuesto a la renta, por lo tanto, los ingresos gravables corresponden a 12 000 dólares anuales. A estos se aplica la deducción del 9,45% del salario, aporte hecho por el trabajador al IESS, es decir 1134 dólares anuales. Adicionalmente, el declarante puede descontar gastos personales en vivienda, salud, educación, alimentación y vestimenta hasta un máximo del 50% de sus ingresos gravados o 14 040 dólares¹⁷. Es suficiente que el trabajador deduzca un 1% por concepto de gastos personales, permitidos por la ley, para quedar con un ingreso gravable inferior al mínimo establecido para pagar impuestos, que en Ecuador es de 10 800 dólares anuales. En síntesis, tampoco en Ecuador el trabajador paga impuestos directos. Si a su salario inicial se le reduce el 9,45% por las contribuciones hechas a seguridad social su ingreso disponible será de 906 dólares.

16 Para el 2017, los asalariados que no sean responsables del impuesto a las ventas del régimen común, cuyos ingresos brutos provengan por lo menos en un 80% de pagos originados en una relación laboral o legal y reglamentaria, siempre y cuando en relación con el año gravable 2017 se cumplan la totalidad de los siguientes requisitos adicionales:

1. Que el patrimonio bruto en el último día del año gravable 2017 no exceda de cuatro mil quinientas (4500) UVT (\$ 143 366 000).

- Que el patrimonio bruto en el último día del año gravable 2017 no exceda de cuatro millones de UVT (\$ 44 603 000).
- Que los ingresos brutos sean inferiores a mil cuatrocientas (1400) UVT (\$ 44 603 000).

3. Que los consumos mediante tarjeta de crédito no excedan de mil cuatrocientas (1400) UVT (\$ 44 603 000).

4. Que el valor total de compras y consumos no supere las mil cuatrocientas (1400) UVT (\$ 44 603 000).

5. Que el valor total acumulado de consignaciones bancarias, depósitos o inversiones financieras, no excedan de mil cuatrocientos (1400) UVT (\$ 44 603 000).

La tasa de cambio representativa del mercado para diciembre de 2017 fue de \$ 2984 pesos por dólar. Por lo tanto, los valores monetarios expresados previamente en pesos equivaldrían en dólares a lo siguiente:

\$ 143 366 000 = USD 48 045; \$ 44 603 000 = USD 14 947: 12 = 1245, y UVT: Unidad de Valor Tributario y para el año 2017 correspondía a \$ 31 859 pesos.

17 Es decir, 1,3 veces el piso mínimo gravable de 10 800 dólares.

Los peruanos son los únicos trabajadores que con niveles de ingresos laborales equivalentes a 1000 dólares mensuales pagan impuesto a la renta¹⁸. Para fines de impuestos, el ingreso bruto del trabajador está comprendido por el salario, la asignación familiar y las gratificaciones, haciendo un total de 14 266 dólares anuales (si el trabajador pertenece al régimen laboral general). Además, del 13% del salario por detracción para el sistema de pensiones, el ingreso laboral imponible que se obtiene de restar al ingreso bruto un total de siete unidades impositivas tributarias exentas de impuestos, equivalentes a 7973 dólares en el 2015, es gravado con una tasa de 8% a los primeros 5695 dólares y con el 14% a los restantes 598¹⁹. En total el trabajador paga 1595 dólares al año por concepto de contribuciones a seguridad social y 539 dólares por concepto de impuesto a la renta. Lo anterior representa el 17,8% de su salario referencial y deja disponible al trabajador un ingreso de 822 dólares. Pero, para el ejercicio 2017, con la incorporación de una deducción adicional de hasta 3 UIT, por concepto de vivienda, salud, aportaciones al seguro social del trabajador remunerado del hogar y otros conceptos especificados²⁰, el ingreso disponible ascendería a 860 dólares.

En resumen, existen sustanciales diferencias entre países en cuanto a ingresos laborales disponibles. Un salario equivalente a 1000 dólares mensuales, después de contabilizar el pago de los aportes a la seguridad social y de los impuestos directos, resulta disminuido en 9% en Colombia, 9,45% en Ecuador, 12,71% en Bolivia y 14% en Perú.

18 A partir del ejercicio fiscal 2017 se les permite una deducción adicional de hasta 3 UIT sobre las 7 UIT que regían con anterioridad. Pero aún en este caso se contabilizaría un pago bajo concepto de impuesto a la renta, aunque menor que en años anteriores.

19 En 2015, la UIT equivalía a S/. 3850 (USD 1139). Para 2017 ella asumió un valor de S/. 4050 (USD 1250). La renta imponible de trabajo (diferencia entre el ingreso bruto anual y la deducción de 7UIT hasta el ejercicio 2016) tiene una escala que grava por tramos. Así, el primero, que va hasta 5 UIT tiene una tasa del 8%. El segundo tramo, por el exceso de 5 UIT presenta una tasa del 14%. Más detalle se encuentra en el informe país respectivo.

20 Ver detalles en <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/declaraciones-anuales/renta-anual-2017-personas/7051-06-deducción-adicional-de-3-uit-cuarta-y-o-quinta-categoria>.

CAPÍTULO II

BOLIVIA: REMUNERACIÓN PRINCIPAL, APORTES DEL EMPLEADOR Y EL INGRESO DISPONIBLE

Fernando Landa

Este Capítulo tiene como finalidad detallar algunas características particulares de la remuneración del Estado Plurinacional de Bolivia²¹. Inicialmente se describen las categorías público y privado necesarias para explicar algunas características especiales de ambas y, a continuación, se diferencia cada una de ellas.

La Ley N° 2027, del 27 de octubre de 1999, denominada Estatuto del Funcionario Público, tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad. Quienes están regidos por esta norma son las carreras administrativas en los Gobiernos Municipales, Universidades Públicas, Escalafón del Poder Judicial, Carrera Fiscal del Ministerio Público, Servicio Exterior y Escalafón Diplomático, Magisterio Público, Servicio de Salud Pública y Seguridad Social, que se regularán por su legislación especial, aplicable en el marco establecido por este Estatuto. Los servidores públicos dependientes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional están sujetos solo al Capítulo III del Título II y al Título V del citado Estatuto.

En el Artículo 51 de la Ley N° 2027 se establece que las bases que orientan la retribución de los servidores públicos se fundan en los siguientes aspectos:

- a. Periodicidad y oportunidad de la retribución.
- b. Inembargabilidad de la remuneración, dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable.
- c. Prohibición de deducciones a las remuneraciones, destinadas a parcialidades o intereses políticos, así sean estas solicitadas por los mismos servidores públicos.
- d. Valoración de la remuneración, tomando en cuenta situaciones referidas al entorno y condiciones en las cuales desempeñen sus actividades.
- e. Prescripción bienal a favor del Estado de las remuneraciones no cobradas.
- f. Prohibición de pago de días no trabajados.

21 En lo que sigue del documento, se nombrará simplemente como Bolivia, sin perder su nombre genérico.

- g. Derecho a percibir un aguinaldo de Navidad equivalente a un salario mensual o duodécimas correspondientes.

La otra parte de los asalariados está regida bajo la Ley General del Trabajo (LGT), del 24 de mayo de 1939, que determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola que será objeto de una disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan. El Capítulo IV de la Ley General de Trabajo hace referencia específicamente a las remuneraciones, aspectos que serán descritos a lo largo del presente Capítulo.

Mediante la Ley N° 466, del 26 de diciembre de 2013, se establece el régimen de las empresas públicas del nivel central del Estado, que comprende a las empresas estatales, empresas estatales mixtas, empresas mixtas y empresas estatales intergubernamentales. En el Artículo 47 de esta Ley se establece que el régimen laboral de este tipo de empresas está bajo el paraguas de la Ley General del Trabajo.

2.1 El sueldo o salario en Bolivia

Para iniciar con la definición de salario o cualquier otra denominación que se aplique en Bolivia, el Artículo 52 de la Ley General del Trabajo (LGT) conceptualiza como remuneración o salario "el que percibe el empleado y obrero en pago de su trabajo (...) El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad".

El Decreto Supremo N° 1592, del 19 de abril de 1949, dispone que "se entiende por sueldo o salario la remuneración total en dinero que perciben los trabajadores como retribución a su labor, encontrándose involucrados dentro de éstos términos el salario básico, incluyendo porcentajes, comisiones, recargos por trabajos nocturnos, horas extraordinarias efectivas, recargos por feriados y domingos trabajados, bono de antigüedad, bonos reconocidos por acuerdos bilaterales y que tengan carácter de permanencia, regularidad y continuidad". Esta definición se encuentra concordada con el Artículo 52 de la LGT y el Artículo 39 de su Decreto Reglamentario.

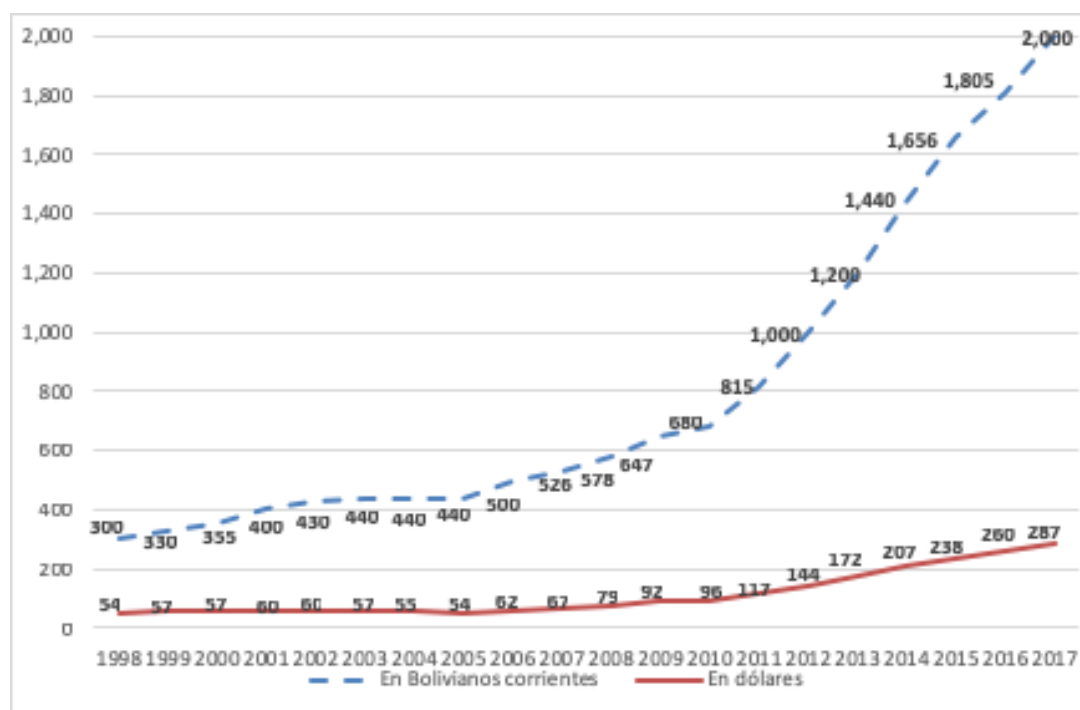
Según el Instituto Nacional de Estadística (INE)²², la Remuneración Total se define como el ingreso monetario total que recibe nominalmente el trabajador, es decir, antes de efectuados los descuentos por el trabajo realizado para un empleador durante un mes. Sus componentes fundamentales son: salario básico, bono de antigüedad, bono de producción, bono de categoría, comisiones sobre ventas, pagos por horas extraordinarias, pago por horas nocturnas, dominicales, otros pagos corrientes, etc. Estos conceptos son detallados a continuación.

22 INE. Salarios, Remuneraciones y Empleo Sector Privado 2009-2012. Disponible en http://anda.ine.gob.bo/ANDA4_2/index.php/catalog/274

2.1.1 Salario Mínimo Nacional

En lo que respecta a las clases de salario que existen en Bolivia, cada una de ellas posee particularidades en relación al trabajo que realizan las personas. Estas clases son: salario por tiempo, salario a destajo (tarea) o por pieza. Adicionalmente se cuenta con la definición del Salario Mínimo Nacional (SMN) que es actualizado periódicamente a través de la promulgación de un decreto supremo. Desde el año 2006, la actual gestión gubernamental incrementa el salario mínimo nacional cada año en base a la inflación de la gestión anterior, de manera que para el año 2017 el monto era de Bs 2000, equivalente a USD 287 (Gráfico 1).

Gráfico 1: Salario Mínimo Nacional (En Bolivianos Corrientes y Dólares) 1998 – 2017



Fuente: Elaboración propia, en base a Gaceta Oficial de Bolivia.

Desde el año 2008, en el mismo Decreto Supremo, donde se establece el incremento del Salario Mínimo Nacional se propone también un valor base que sirve para que empleadores y trabajadores negocien el incremento salarial correspondiente a esa gestión.

Además del salario se tiene el subsidio familiar: el primero es la compensación al trabajador por el trabajo realizado; el segundo es un beneficio adicional no relacionado con el trabajo efectivo, sino de la simple relación laboral, condicionado a ciertos requisitos o eventualidades transitorias, como el embarazo o el nacimiento del hijo, por lo que no puede ser parte del salario propiamente dicho y tampoco puede servir para promediar otros derechos como el aguinaldo, el desahucio o la indemnización.

2.1.2 Horas extraordinarias

Corresponde al exceso del límite máximo fijado para una jornada laboral por el contrato de trabajo, convenio colectivo o la Ley. El Artículo 55 de la LGT afirma que "las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo (...) y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25% al 50%, según los casos".

Para el cálculo²³ de horas extraordinarias se deben conocer dos elementos: el número de horas extras y el ingreso por hora, siendo normalmente el algoritmo, el siguiente:

$$\frac{\text{Salario Básico}}{30} = \frac{\text{Salario Diario}}{8 \text{ hrs}} = \text{Salario por hora}$$

El Artículo 14 del Decreto Supremo N° 21137, del 30 de noviembre de 1985, dispone que "las empresas y entidades reguladas por la Ley General del Trabajo se sujetarán a sus disposiciones para el pago de horas extraordinarias por trabajos efectivamente realizados en exceso de la jornada mensual completa, en estricta aplicación del Artículo 46 de la misma Ley y del Artículo 36 de su Reglamento. Se suprime el pago de horas fijas de sobretiempo".

2.1.3 Trabajo nocturno

El Artículo 55 de la LGT dispone también que el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno se recarga con el 25 al 50%, según los casos; existen situaciones en las que por el horario máximo fijado para el trabajo nocturno de siete horas (por lo general se hacen turnos de ocho horas) se da el caso combinado de recargo nocturno y sobretiempo. El Artículo 4 del Decreto Supremo N° 90, del 24 de abril de 1944 dispone que "el trabajo comprendido entre las 24 horas y 6 de la mañana y que deba cumplirse en galerías subterráneas, hornos de calcinación, molinos de minerales, en labores de secadura y ensecadura de minerales y en general en todas aquellas labores particularmente nocivas y peligrosas se remunerarán con un recargo de 50%".

2.1.4 Salario por domingo trabajado

Independientemente del pago por horas extraordinarias, el salario por el domingo trabajado y sin falta en la semana se paga el triple, más la distribución semanal de dominicales no pagados a los trabajadores. El Artículo 55 de la LGT dispone que "el trabajo efectuado en domingo se paga triple", concordante con el Artículo 23 del Decreto Supremo N° 3691, del 3 de abril de 1954, elevado a rango de Ley el 29 de octubre de 1959: "Tendrán derecho al pago del salario por el día domingo no trabajado, los obreros que en el curso de la semana hubiesen cumplido con su horario semanal completo de trabajo, entendiéndose por tal, al número semanal de horas, jornadas, días o mitad de trabajo previsto por la Ley o el contrato".

²³ Dick (2014). El Manual Práctico Laboral. Sexta Edición.

2.1.5 Salario por domingo no trabajado o salario dominical

Desde 1915, por Ley del 23 de noviembre, se prohibió el trabajo en días domingos, siendo un día de descanso obligatorio; este lineamiento fue plasmado en 1939, dentro del Artículo 42 de la LGT. En cuanto al pago, por Decreto Supremo N° 3691 de 1954, se dispuso que el domingo, como día de descanso, sea remunerado sólo a aquellos trabajadores obreros que no registren falta en el transcurso de la semana, norma que fue elevada a rango de Ley el 29 de octubre de 1956.

Antes del año 2007, la normativa permitía pactar con los obreros bajo la modalidad por jornal, pues se asignaba un valor al día de trabajo efectivo y se remuneraba además 4 domingos; pero, en el Artículo 4 del Decreto Supremo N° 29010, del 9 de enero de 2007, se dispone que "para el cálculo y pago del salario dominical se procederá de la siguiente forma: a) el salario dominical es el resultado de dividir el haber básico entre los días hábiles promedio del mes y multiplicarlo por los domingos de cada mes; b) el salario dominical estará consignado en las planillas y papeletas de pago diferenciado del haber básico y de otros ingresos correspondiente en la misma".

2.1.6 Asignaciones familiares

Corresponde a las prestaciones pagadas al trabajador por concepto de subsidios del hogar, familiar, natalidad, lactancia, sepelio, prefamiliar y matrimonial. Su valor monetario equivale a un salario mínimo nacional fijado por Ley. Los más comunes son:

- Subsidio de lactancia, que consiste en la entrega de bienes en especie (alimentos) por un monto equivalente a un Salario Mínimo Nacional (SNM). El subsidio prenatal comienza a partir del primer día del quinto mes de embarazo y concluye el día del nacimiento del niño. Luego se entrega el subsidio de lactancia que comienza a partir del día de nacimiento de la niña o niño, por cada hijo, durante sus primeros doce meses de vida.
- Bono de natalidad, que consiste en el pago único de un monto equivalente al SMN por cada hijo nacido vivo.
- En diciembre se entrega el bono de Navidad o aguinaldo, que corresponde al pago de un salario completo sin descuentos para quienes han trabajado durante toda la gestión o, en su defecto, se paga por duodécimas, es decir, dividir el salario ganado por cada mes trabajado. Para el pago de este concepto se utiliza el Total Ganado.
- En diciembre también se entrega el doble aguinaldo, que corresponde al pago de un salario completo, sin descuentos (Total Ganado), para quienes han trabajado durante toda la gestión o, en su defecto, se paga por duodécimas, es decir, se divide el salario ganado por cada mes trabajado. El requisito para su entrega es que el Producto Interno Bruto haya superado el 4,5% en un periodo de 12 meses anteriores a septiembre de cada año. Este beneficio fue establecido mediante Decreto Supremo N° 1802, del 20 de noviembre de 2013, que fue denominado como “Esfuerzo por Bolivia”, destinado a los servidores públicos y trabajadores del sector privado.

2.1.7 Vacaciones

Durante la vigencia y mientras dure la relación laboral está completamente prohibida la compensación de vacaciones en dinero; el Artículo 33 del Reglamento de la LGT dispone que "la vacación anual no será compensable en dinero, salvo en el caso de terminación de contrato". La excepción legal a esta disposición se presenta cuando se extingue la relación laboral y nace la obligación de pagar las vacaciones pendientes de uso en el finiquito correspondiente. En las empresas privadas, por ser dineros de particulares, nada prohíbe al empleador pagar las vacaciones al finalizar el contrato; en las instituciones y empresas del Estado antes no estaba permitido el pago de vacaciones a quienes terminaban su relación laboral, sin embargo, en la Ley del Presupuesto de la Gestión 2012, Ley N° 233, del 13 de abril de 2012, se permite la compensación económica de las vacaciones en caso de destitución o renuncia del funcionario. La norma en Bolivia establece la siguiente escala:

- De 1 a 4 años cumplidos: 15 días hábiles
- De 5 a 9 años cumplidos: 20 días hábiles
- De 10 años en adelante: 30 días hábiles

En el transcurso de la vacación, la persona percibe la totalidad de su salario sin ningún descuento, por ninguna razón.

2.2 Aportes de Ley

Constituyen deducciones legales realizadas por la empresa en proporción al total ganado mensual a cuenta de otras instituciones, según lo dispone el Artículo 42 del Decreto Reglamentario de la LGT, que dispone que "al efectuarse el pago de salarios, el patrono deducirá las sumas correspondientes al impuesto a la renta, a los aportes a la Caja de Seguro Social y las demás que determinen las leyes, la autoridad judicial competente o los contratos". Estos descuentos se realizan tomando como base la totalidad del salario mensual del trabajador. Entre los aportes de Ley destacan:

2.2.1 Aportes al Sistema de Pensiones, AFP

Los aportes laborales vinculados con el Sistema de Pensiones, que aplica tanto para los trabajadores que se encuentran bajo la LGT como para los servidores públicos, son los siguientes:

Aporte laboral del 10% (Aporte de Vejez). Se realiza a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) que pasará a la Gestora Pública²⁴ conforme lo establece la Ley N° 065, del 10 de diciembre de 2010, en forma

²⁴ Según la Ley N° 065, en la nueva Ley de Pensiones, las AFP dejarán de prestar servicios en Bolivia y en su lugar se constituirá la Gestora Pública, que se encargará del sistema de pensiones en Bolivia; después de 18 meses de aprobarse el correspondiente Decreto Reglamentario, que corresponde al Decreto Supremo N° 2248, de 14 de enero de 2015.

de prima para el seguro a largo plazo que tiene como fin cubrir las pensiones del trabajador por jubilación por vejez cuando este pase al sector pasivo.

Aporte laboral de 1,71% por riesgo común (Aporte Riesgo Común). Se realiza a las AFP. Este aporte también pasará en forma de prima para el seguro a largo plazo a la Gestora Pública conforme lo establece la Ley N° 065 y tiene por objeto cubrir las pensiones del trabajador por accidentes ocurridos ajenos a la actividad laboral.

Comisión por administración. Las AFP cobran una comisión de 0,5% sobre el total del sueldo mensual del trabajador por la administración de sus aportes en una cuenta individual.

Aporte laboral solidario de 0,5%. La Ley N° 064 de Pensiones modificada creó el Aporte Laboral Solidario o Aporte Solidario del Asegurado del 0,5%, sobre el total del sueldo mensual ganado por el trabajador.

Aporte Nacional Solidario según el Artículo 87-f y el Anexo de la Ley N° 065. Es el aporte obligatorio destinado al fondo solidario que realizan las personas con ingresos superiores a los límites establecidos, a los cuales se le aplica el 1%, 5% y 10% sobre la diferencia positiva del Total Solidario y el monto correspondiente a cada porcentaje: los tramos son Bs 13 000, Bs 25 000 y Bs 35 000, respectivamente. Este monto se actualiza cada cinco años.

Aporte laboral a la vivienda propia. Corresponde al aporte del 1% sobre el total ganado, regulado por el Decreto Supremo N° 21660, del 10 de julio de 1987, en su Artículo 20 y los Decretos Supremos N° 23261 y 25715. Hasta la vigencia del Decreto Supremo N° 25958, del 21 de diciembre de 2000, se realizaba al Fondo de Vivienda (FONVI) como aporte solidario, para luego crearse un fondo individual para proyectos de viviendas para los trabajadores, siendo suprimido desde esa fecha.

El Impuesto Laboral del 13%, Régimen Complementarios – IVA. A diferencia de los aportes laborales, es un impuesto laboral que se realiza de acuerdo a disposiciones vigentes por las cuales se graba casi todos los ingresos generados del trabajo, ya sean: sueldos, salarios, comisiones, horas extras, bono de producción, primas, etc., percibidos por los trabajadores dependientes, estando exceptuados de este impuesto el aguinaldo y los beneficios sociales (indemnización por años de servicios y desahucio), subsidios, rentas por jubilación y aportes de ley.

Para deducir este impuesto, el trabajador tiene que presentar en el formulario correspondiente, hasta el 20 de cada mes, facturas sobre las compras de bienes y servicios con una antigüedad de hasta 4 meses, debiendo estar a su nombre, con excepción de las facturas de educación, agua, luz o teléfono que pueden estar a nombre de un tercero.

Exclusión del Impuesto al Valor Agregado. De acuerdo al Decreto Supremo N° 21531, del 27 de febrero de 1987 y su Decreto Supremo N° 24050, del 2 de junio de 1995, Anexo I, se regula la exclusión de impuestos por ingresos personales de la siguiente manera:

Artículo 1. Constituyen impuestos gravados por el régimen complementario al impuesto al valor agregado los señalados en el Artículo 19 de la Ley N° 8443, del 30 de mayo de 1986. No se encuentran comprendidos en el objeto de este impuesto:

- a) El aguinaldo de Navidad, de acuerdo a normas legales en vigencia.
- b) Los beneficios sociales por concepto de indemnizaciones y desahucios por retiro voluntario o por despido, percibidos de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en la materia.
- c) Los subsidios prefamiliar, matrimonial, de natalidad, de lactancia familiar y sepelio, percibidos de acuerdo al Código de Seguridad Social.
- d) Las jubilaciones y pensiones, las rentas de invalidez, vejez, muerte y cualquier otra clase de asignaciones de carácter permanente o periódico, que se perciban de conformidad al Código de Seguridad Social.
- e) Las pensiones vitalicias que perciben del Tesoro General de la Nación, mediante las listas pasivas, los beneméritos de la patria, tales como los excombatientes, jubilados, beneméritos en general, inválidos, mutilados, madres viudas, exenfermeras de guerra y los inválidos y mutilados del Ejército Nacional de la clase de tropa, en tiempo de paz.
- f) Los viáticos y gastos de representación sujetos a rendición de facturas, notas fiscales o documentos equivalentes de origen nacional o extranjero, siempre que se refieran a gastos relacionados con la actividad de la empresa u organismo que los abonó y que, en caso de existir un saldo, el mismo sea devuelto.
- g) Los viáticos y gastos de representación que se cancelan según escala de montos fijos por día y que no cumplen los requisitos establecidos en el párrafo precedente están alcanzados por este impuesto, quedando su aplicación sujeta a lo que establezca la Resolución Ministerial que al efecto emita el Ministerio de Hacienda.

Aportes patronales. A diferencia de los laborales, vienen a ser obligaciones del empleador, reguladas por disposiciones legales con el fin de proteger el capital humano:

- a) Pro-Vivienda: 2% sobre Total Ganado
- b) AFP-Riesgo Profesional: 1,71% sobre Total Ganado (Ley N° 065, de Pensiones)
- c) Seguro Social a Corto Plazo: 10% sobre Total Ganado, Reglamento del Código de Seguridad Social
- d) Aporte Patronal Solidario: 3% sobre Total Ganado (Ley N° 065, de Pensiones)

Total de aportes del empleador: 16,71%

Las empresas minero metalúrgicas, además, tienen la obligación de aportar el 2% sobre el Total Ganado para el Fondo Solidario Minero, creado por la Ley N° 065. El aporte total de estas empresas es de 18,71%.

Aporte Pro-Vivienda [2%]. Vigente desde el Sistema de Reparto, pasando por el Sistema de Capitalización Individual (Ley N° 1732), manteniéndose hasta el presente Sistema Integral de Pensiones (Ley N° 065); depositando actualmente a las AFP, que pasará a la Gestora Pública conforme a la Ley N° 065. Este aporte tiene como objeto la realización de proyectos de viviendas para los trabajadores.

Aporte-Riesgo Profesional (1,71%). Se realiza a las AFP en forma de prima para el seguro a largo plazo, que tiene como objetivo cubrir las pensiones del trabajador por jubilación por riesgo profesional, cuando sufre un accidente de trabajo o adquiere una enfermedad durante el desempeño de su actividad laboral.

Aporte Seguro Social a Corto Plazo (10%). Es un aporte a las Cajas de Salud, que tiene como objetivo cubrir las contingencias inmediatas de salud que tiene el trabajador por enfermedad común, accidentes de trabajo o enfermedad profesional; para la prevención, tratamiento y recuperación. Con este aporte también se cubre a sus beneficiarios.

Aporte Patronal Solidario (3%). El empleador tiene la obligación de realizar el Aporte Patronal Solidario correspondiente al 3% sobre el Total Ganado de sus Asegurados Dependientes.

2.2.2 Otros ingresos por Ley

En Bolivia existen otros tipos de ingresos que perciben los asalariados:

Bono de antigüedad. El Artículo 60 del Decreto Supremo N° 21060, del 29 de agosto de 1985, regula este pago de la siguiente manera: "En sustitución de toda forma porcentual de aplicación del bono de antigüedad, se establece la siguiente escala única aplicable a todos los sectores laborales".

AÑOS	Porcentajes
2-4	5%
5-7	11%
8-10	18%
11-14	26%
15-19	34%
20-24	42%
25 o más	50%

El Decreto Supremo N° 23474, del 20 de abril de 1993, en su Artículo Único dispone: "Ampliase la base de cálculo del bono de antigüedad, establecido por el Decreto Supremo N° 23113, del 10 de abril de 1992, a 3 mínimos nacionales para los trabajadores de las empresas productivas del sector público y privado, respetando los acuerdos establecidos en convenios de partes sobre esta materia".

Bono profesional. El bono profesional, dispuesto por el Decreto Supremo N° 20048, del 17 de febrero de 1984, ha sido consolidado al salario básico en el Artículo 58 del Decreto Supremo N° 21060: "Con la finalidad de mejorar los niveles de remuneración actuales se consolidan al salario básico todos los bonos existentes que corresponden a cualquier forma de remuneración, tanto en el sector público como en el sector privado, sean que se originen en convenio de partes, en laudos arbitrales o en disposiciones legales, con excepción de los bonos de antigüedad y de producción donde ese se encuentre vigente; así como los bonos de zona, frontera o región".



Subsidio de frontera. El Decreto Supremo N° 21137, del 30 de noviembre de 1985, establece en su Artículo 12: "Se sustituye los bonos de frontera, zona o región con un subsidio de frontera, cuyo monto será el veinte por ciento del salario mensual. Se beneficiarán con este subsidio solamente los funcionarios y trabajadores del sector público cuyo lugar de trabajo se encuentra dentro de los cincuenta kilómetros lineales de las fronteras internacionales. Esta disposición también regirá para las empresas privadas".

Bono de producción. Es una participación legal de excedentes financieros que surge como consecuencia de haber alcanzado durante una gestión particular una cantidad mayor de producción respecto a su plan de trabajo anual, previamente aprobado por las autoridades pertinentes. El bono de producción es una remuneración adicional por un esfuerzo productivo, también adicional, diferente a la prima anual de utilidades, destinado a superar una determinada meta o límite de producción operativo anual, previamente concertado y programado sobre la base de metas reales entre la empresa y los trabajadores, tomando en cuenta las peculiaridades del respectivo centro de trabajo. Este bono fue estipulado en el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 19518, del 22 de abril de 1983. Esta meta debe estar garantizada por el empleador, suministrando los equipos y materias primas necesarias para el buen funcionamiento del sistema productivo normal y una asistencia regular a la fuente de trabajo.

Prima anual. Constituye una remuneración adicional que deriva en la participación inmediata y legal en las utilidades obtenidas anualmente por la empresa. No es una forma libre de retribución sino una obligación para las empresas y un derecho para el trabajador; es un sobresueldo que se otorga a los trabajadores por su rendimiento óptimo en el trabajo y su consecuente obtención de utilidades.

El Artículo 15 del Decreto Supremo N° 24067, del 10 de julio de 1995, establece la obligatoriedad del pago de la prima anual para el sector público de la siguiente manera:

"De conformidad a la Ley General del Trabajo, las empresas públicas podrán pagar la prima anual de utilidades, en aplicación de las normas legales vigentes, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Dictamen de auditoría externa preparado por una firma consultora, legalmente inscrita en el país, que establezca la existencia de utilidades en la gestión 1994.
- b) El monto a pagar a cada trabajador por este beneficio no podrá exceder de un sueldo mensual, calculado sobre la base del promedio del total ganado durante los últimos tres meses de la gestión 1994".

Aunque se menciona específicamente la gestión 1994, se aplica como disposición reguladora de la prima anual.

El monto de la prima anual se obtiene calculando la ganancia de los últimos 90 días del año y dividiéndola entre 90. El monto resultante se multiplica por los días trabajados en el año, resultando el monto total de ganancia anual. Esta ganancia anual se divide entre los 12 meses del año para obtener la ganancia mensual, la misma que se deberá multiplicar por el porcentaje, el resultado es el importe a pagar.

2.3. Cálculo del ingreso disponible

Para calcular el ingreso disponible se debe diferenciar al servidor público promedio, bajo la normativa del Estatuto del Funcionario Público, del trabajador promedio del sector privado. En ambos casos se distinguen los ingresos corrientes y los extraordinarios, además de los descuentos corrientes y extraordinarios. Para ello se recurre a los siguientes cuadros:

Cuadro 5: Servidores públicos, Ley del Estatuto del Funcionario Público

INGRESOS		DESCUENTOS	
Ingresos corrientes		Descuentos corrientes	
Sueldo + Bono de antigüedad	Aporte a la vejez	(10,00% sobre Total Ganado)	
	Riesgo Común	(1,71% sobre Total Ganado)	
	Comisión AFP	(0,50% sobre Total Ganado)	
	Aporte laboral solidario	(0,50% sobre Total Ganado)	
	Subtotal	12,71%	
Ingresos extraordinarios		Descuentos extraordinarios	
+ Subsidio de lactancia	Aporte Nacional Solidario, sólo cuando el Total Ganado es: Mayor a Bs 13 000 (1%) Mayor a Bs 25 000 (5%) Mayor a Bs 35 000 (10%)		
+ Bono de natalidad			
+ Bono de Navidad o aguinaldo			
+ Doble aguinaldo			

El ingreso disponible de un servidor público está determinado por la diferencia del sueldo mensual y el bono de antigüedad y los aportes a las AFP. En caso de que existan beneficios sociales, estos incrementarán el ingreso disponible.

Para los trabajadores que están bajo la LGT, el ingreso disponible estará determinado por el sueldo, el bono de antigüedad, el concepto de domingo no trabajado y las horas extras, en tanto que, por el lado de los descuentos corrientes están los aportes laborales a las AFP. En caso de que se tengan beneficios sociales y otros conceptos, el ingreso disponible de un trabajador promedio se incrementará.

Cuadro 6: Ley General del Trabajo

INGRESOS		DESCUENTOS	
Ingresos corrientes		Descuentos corrientes	
Sueldo		Aporte a la vejez	(10,00% sobre Total Ganado)
+ Bono de antigüedad		Riesgo Común	(1,71% sobre Total Ganado)
+ Domingo no trabajado		Comisión AFP	(0,50% sobre Total Ganado)
+ Horas extras		Aporte laboral solidario	(0,50% sobre Total Ganado)
		Subtotal	12,71%
Ingresos extraordinarios		Descuentos extraordinarios	
+ Nocturno		Aporte Nacional Solidario (sólo cuando el Total Ganado es: Mayor a Bs 13 000 (1%) Mayor a Bs 25 000 (5%) Mayor a Bs 35 000 (10%)	
+ Domingo trabajado			
+ Prima anual			
+ Bono de producción			
+ Subsidio de lactancia			
+ Bono de natalidad			
+ Bono de Navidad o aguinaldo			
+ Doble aguinaldo			

CAPÍTULO III

ECUADOR: IDENTIFICACIÓN DE LOS CONCEPTOS VINCULADOS CON EL COSTO LABORAL ASOCIADO A LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PRIVADO

David Díaz y Gabriela Chanatasig

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 consagra en su Artículo 23 que "toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social"²⁵.

Veinte años atrás, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sentaba las bases para la utilización de métodos para la fijación de salarios mínimos, definiéndolos como la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países. Desde entonces, cada país define la institucionalidad necesaria para adoptar sus propios mecanismos para la fijación salarial; en torno al salario surgen conceptos vinculados a la realidad de cada país y a las conquistas de los trabajadores, establecidos con el fin de conseguir una existencia conforme a la dignidad humana tal como se estableció en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En este marco, en este Capítulo se hace una revisión de los conceptos salariales vinculados con la remuneración principal, los costos salariales y el ingreso disponible de forma general. Posteriormente se analiza el contexto nacional en el Ecuador en relación a estos conceptos, determinando su origen en la legislación ecuatoriana, para luego abordar su aplicación desde la perspectiva del empleador en los denominados costos laborales. Finalmente, se realiza un análisis de la información de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo para determinar el ingreso laboral promedio y el ingreso disponible del trabajador ecuatoriano.

25 Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 23

3.1 Marco teórico

3.1.1 Definiciones previas

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define el término remuneración como acción y efecto de remunerar.²⁶ Del mismo modo, el verbo remunerar significa recompensar o premiar. Para Rodrigo Barreiros el origen etimológico se encuentra en *remunerâre* que "se estructura de *munus* (don) y al incorporarle 're' (prefijo que denota reiteración) da la noción de repetición de una dádiva (don), esto es, traspasar a otro en forma repetitiva, alguna cosa." (2001, p.149)

Al analizar los sinónimos de remuneración nos encontramos con los términos sueldo, retribución, gratificación y recompensa,²⁷ es decir que, tanto en su origen etimológico como en su definición, se identifica claramente el pago que recibe una persona por su trabajo de manera periódica.

A partir de la conformación de la OIT, fundada en 1919, se utiliza oficialmente el término salario mínimo, que hace referencia a la necesidad de utilizar métodos que permitan fijar tasas mínimas para los salarios de los trabajadores, empleados en las industrias que no disponían de mecanismos de fijación y tenían salarios bajos; situación que permite sentar las bases legales para su utilización a nivel mundial.²⁸ En este contexto surgen diversos elementos a tener en cuenta para fijarlo, como las necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social, los niveles de productividad y empleo, elementos a partir de los cuales comienzan a construirse los conceptos ratificados en el Convenio 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración:

*"El término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último".²⁹*

Encontramos en esta definición un primer acercamiento conceptual a las remuneraciones adicionales que recibe el trabajador, contenido en el término emolumento, que posteriormente definiremos para el caso ecuatoriano.

Finalmente es preciso mencionar aquellos conceptos que hacen referencia a la remuneración y que junto con el inicio del capitalismo moderno y la Revolución Industrial sentarían las bases para la utilización del salario en la actualidad, el cual según John Stuart Mill "era determinado por el dinero que los empresarios

26 Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2014). ESPASA. Pág. 1893

27 Gili, S. (1991). Diccionario de Sinónimos. Barcelona. Pág. 303

28 OIT (1928). Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos N° 026.

29 OIT (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración. N° 100. Artículo 1.

están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores”³⁰, es decir, que corresponde al pago que recibe el trabajador por participar en el proceso productivo. En base a esto, se puede clasificar a la remuneración en: remuneración total o masa salarial y remuneraciones parciales³¹:

$$R_t = R_1 + R_2 + R_3 + R_4 + \dots + R_n$$

En donde:

R_t: Remuneración total

R₁: Sueldo básico

R₂: Bonificación por responsabilidad

R₃: Subsidio educativo

R₄: Gastos de representación

R_n: Remuneración n-ésima

Es decir que la remuneración total corresponde a la suma de las remuneraciones parciales recibidas por el trabajador.

A la par y junto con el nacimiento del estudio de las ciencias económicas, surgen conceptos para definir a la remuneración dentro de esta disciplina y que dan cuenta de su evolución a través del tiempo:

Tabla 1: Conceptos vinculados con la remuneración

Concepto	Definición
*Remuneración de asalariados	Es la retribución, en dinero o especie, que la unidad económica paga a sus trabajadores como contraprestación del trabajo realizado durante el periodo contable; comprende los sueldos, salarios y las contribuciones a pagar a los empleados, a los regímenes de seguridad social, seguros de vida y al fondo de vivienda para los trabajadores, así como ciertas contribuciones sociales imputadas que los empleadores otorgan con cargo a sus propios recursos; incluye también las bonificaciones y retribuciones por horas extra, primas, dietas, aguinaldos, gratificaciones de fin de año y cualquier otra forma de pago antes de efectuarse descuento alguno, bien sea por cuotas a la seguridad social o por impuestos retenidos u otras deducciones.
*Salario en especie	Pago que se hace con mercancías a un trabajador.
*Salario nominal	Retribución del patrón al trabajador en moneda de curso legal, de acuerdo con el monto establecido por la CNSM ³² en el caso de las remuneraciones mínimas, por el contrato colectivo de trabajo, el contrato ley o por el contrato individual de trabajo que se haya fijado. Representa el valor de la retribución percibida por un trabajador en términos monetarios.
*Salario real	Remuneración del trabajador u obrero expresada en una determinada cantidad de mercancías o medios de sustento que es factible comprar con la cantidad de dinero que recibe como salario; es igual al salario nominal deflactado.

30 Rioja, L. (2014). La moneda y su historia. Buenos Aires: Editorial Dunken. Pág.47

31 Barreiros, R. (2001). Salarios: Teoría y Práctica. Quito: Editorial Universitaria. Pág. 150

32 Comisión Nacional de Salarios Mínimos

Concepto	Definición
*Salario mínimo	Cantidad menor que el trabajador debe recibir en efectivo por los servicios prestados en una jornada. Los salarios mínimos pueden ser generales por una o varias áreas geográficas y extenderse a una o más entidades federativas o profesionales para una rama de actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas.
*Salario básico	Retribución que se paga a una categoría de trabajadores por un determinado periodo, ya sea hora, día, semana o mes.
**Salario de eficiencia	Hace referencia a que la productividad de los trabajadores o su esfuerzo en el desempeño de las tareas que les han sido encomendadas dependen del salario recibido.
**Salario de reserva	Hace referencia al salario por debajo del cual los trabajadores no estarán dispuestos a laborar, en la medida en que los ingresos obtenidos no les compensan el esfuerzo realizado.

* Vizcarra, J. (2007). *Diccionario de Economía*. Primera edición. México, D.F.

** Esteve, F. y Muñoz, R. (2005). *Conceptos de Economía*. Madrid

A lo largo de la historia ha sido necesaria la organización de los trabajadores para evitar el deterioro de las condiciones laborales, entendiendo que el trabajo como tal es un factor esencial dentro de los procesos productivos, por lo tanto, no debería manejarse solo por el empleador. De esta manera, una vez que los trabajadores se encuentran organizados es posible que puedan demandar un salario justo y mejores condiciones laborales.

3.1.2 Costos no salariales

Algunas reformas establecidas en los países de la región procuran que el salario permita cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias, orientando su legislación hacia ese fin. Esto ha permitido que en la normativa legal vigente se procure la institucionalidad y los mecanismos necesarios para la fijación del salario, definiciones, plazos de pago, formas de cálculo, beneficios adicionales, entre otros. Al ser uno de los derechos fundamentales del trabajador se constituye también en una obligación para los empleadores, quienes justifican su reducción al considerarlos un elemento significativo al momento de determinar los costes de producción de un bien o servicio, permitiéndoles ganar competitividad.

Los efectos del incremento o reducción de los costos no salariales para las empresas pueden ser analizados desde dos puntos de vista:

"Por una parte, abaratar el costo laboral total y, por esa vía, incrementar la competitividad de las empresas. Por otra, fomentar una mayor creación de empleo asalariado al abaratar los costos de contratación".³³

Sin embargo, la magnitud del salario así como sus costos, en cada momento histórico, están determinados por la lucha de los trabajadores por mejorar su situación laboral, por lo que no resulta difícil de comprender que en cierto momento histórico del desarrollo de la sociedad los organismos del Estado se vean precisados

33 Vega, M. (2005). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después*. Primera edición. Lima: Organización Internacional del Trabajo. Pág. 53

a intervenir para conseguir acuerdos entre trabajadores y empleadores, para fijar por ley los salarios mínimos, la duración de las jornadas de trabajo, los días de descanso, periodos de pago y otros beneficios ligados al salario.

Conviene aclarar que los costos laborales no salariales, que se obtienen a partir del salario bruto en forma de alícuotas, cubren las prestaciones adicionales determinadas por los organismos de control a los trabajadores asalariados. Existen varios criterios para clasificar los costos laborales, en la mayoría de los casos se dividen en costos salariales y no salariales:

Costos salariales: “Retribuciones en favor del trabajador derivadas del contrato individual o colectivo, más las retribuciones derivadas de regulaciones del Gobierno que se otorgan al trabajador de manera directa e indirecta, actual o diferida”³⁴.

Costos no salariales: “Transferencias a terceros como resultado de la relación laboral”³⁵.

Estos criterios de clasificación se entienden al analizar la finalidad para la cual se establecen cada uno de los costos laborales; de esta manera si un trabajador recibe alguno de ellos, directa o indirectamente, estará recibiendo un costo salarial. En cambio, los costos no salariales están conformados por alícuotas que el trabajador no recibe de forma inmediata.

Finalmente, hallamos en Nunura³⁶ que “el costo salarial comprende solo la retribución por el tiempo de trabajo efectivo, mientras que el costo no salarial incluye todos los otros pagos no relacionados directamente con el tiempo trabajado...”.

Esto nos permite concluir que los costos laborales están integrados por la totalidad de pagos que realice el empleador a los trabajadores, entendiendo que la distinción entre costos salariales y no salariales obedece a la finalidad para la que será utilizado, es decir, en el caso que el trabajador lo reciba se constituye en un costo salarial, mientras que de no recibirlo directamente será un costo no salarial³⁷.

3.1.3 Ingreso disponible

La resolución sobre estadísticas de ingresos y gastos de los hogares de la OIT (2003) menciona que los ingresos de los hogares son todas las entradas en efectivo o en especie (bienes y servicios) percibidas por el hogar o por alguno de sus miembros a intervalos anuales o más frecuentes, pero no las ganancias imprevistas y otras entradas que se perciben en forma no periódica y normalmente una sola vez.

34 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. Boletín de Economía Laboral 28-29. Diciembre 2004. Pág. 3

35 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. Boletín de Economía Laboral 28-29. Diciembre 2004. Pág. 3

36 Nunura, J. (1999). Metodología de medición de los costos laborales por hora y unitarios: Perú urbano 1996-1998. Oficina Internacional del Trabajo.

37 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. Boletín de Economía Laboral 28-29. Diciembre 2004. Pág. 3

En este sentido los ingresos de los hogares abarcan: los ingresos procedentes del empleo (empleo asalariado y empleo independiente), los ingresos de propiedad, los ingresos derivados de la producción de servicios del hogar para uso propio y las transferencias actuales recibidas.

De esta manera, la suma de los ingresos procedentes del empleo y de la producción de servicios para el hogar para uso propio se conoce con el nombre de ingresos procedentes de la producción. Cuando a estos se agregan los ingresos de propiedad y los ingresos por transferencias, la suma es el ingreso total.

El ingreso disponible es el ingreso total menos los impuestos directos (descontadas las devoluciones), las tasas obligatorias y multas, las cotizaciones a la seguridad social, así como las transferencias obligatorias y semiobligatorias pagadas entre los hogares³⁸.

3.2 Análisis del contexto nacional

3.2.1 El concepto salarial en la legislación ecuatoriana

El Código de Trabajo del Ecuador, en su Art. 76, define al salario como el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo y al sueldo como la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado". Dentro del Capítulo IV se aborda ampliamente el salario; adicionalmente, desde los inicios de la Constitución de la República del Ecuador ya se señalaban las primeras disposiciones que hacen referencia al salario del trabajador.

Para precisar la inclusión del concepto salarial en el derecho constitucional ecuatoriano es preciso remontarse a los inicios del Estado ecuatoriano, cuando en la Carta Magna de 1830, redactada en la ciudad de Riobamba, se incluye el derecho al trabajo dentro de las garantías constitucionales, determinando en el Art. 62, que "nadie está obligado a prestar servicios personales que no estén prescritos por la Ley. Todos pueden ejercer libremente cualquier comercio o industria que no se oponga a las buenas costumbres"³⁹.

Posteriormente, en la Constitución de 1851, se hace referencia a aquellas labores que atenten contra la seguridad de los trabajadores, determinando en su Art. 116 que "Ningún género de trabajo e industria puede ser prohibido, a no ser que se oponga a las buenas costumbres o a la seguridad y salubridad de los ciudadanos o que lo exija el interés nacional, previa disposición de una ley."

La Constitución de 1884, en su Art. 18, establece legalmente la relación contractual entre el empleador y trabajador al señalar que "a nadie se exigirá servicios no impuestos por la ley; y en ningún caso los artesanos y jornaleros serán obligados a trabajar, sino en virtud de un contrato"⁴⁰.

38 OIT. (2003). Resolución sobre estadísticas de ingresos y gastos de los hogares. Pág. 4

39 Borja, R. (2007). Derecho Constitucional Ecuatoriano. Tomo IV. Macroescala. Quito. Pág. 216

40 Ibíd. Pág. 539

Tabla 2: Ley de protección de salarios y sueldos -1938

Artículos	Descripción
Artículo 1	Entiéndase por salarios y sueldos las remuneraciones económicas que corresponden al obrero y al empleado que prestan sus servicios al patrono en virtud de un contrato de trabajo.
Artículo 2 (Contrato individual y colectivo)	El salario y sueldo se estipularán libremente entre las partes, sea que estas procedan por sí mismas, como en el caso del contrato individual, sea que procedan por medio de representantes o entidades que hagan obligatorio para patronos, obreros y empleados el sometimiento a sus convenios o arreglos, como en el caso de contratos colectivos de patronos, obreros y empleados respectivamente.
Artículo 3 (Forma de fijar el salario)	Para estipular el importe del salario... se tomará en cuenta, en cada caso, la clase de trabajo, cantidad y calidad del mismo, así como las justas demandas vitales del trabajador y su familia.
Artículo 4 (Periodo de pago)	El pago de los salarios convenidos se hará semanalmente....., o se hará en la forma que las organizaciones contratantes estipularen, si el contrato fuese colectivo, sin que estos casos pueda extenderse el plazo del pago por más de quince días para cada periodo.

Fuente: Ley de Protección de Salarios y Sueldos. (1938). Registro Oficial N° 70 del 19 de enero de 1938.
Elaboración propia.

A la par de numerosos decretos para incrementar los salarios de los trabajadores públicos y privados y salarios mínimos por ramas de actividad, en 1938, durante el Gobierno del General Alberto Enríquez Gallo, se dicta el primer Código de Trabajo del Ecuador que permite establecer el marco normativo que regulará las relaciones entre los trabajadores y empleadores. El Art. 13 de este Código estipula que en los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo y el Capítulo IV hace referencia a los salarios y sueldos:

Tabla 3: Código de Trabajo de 1938. Capítulo V - Sueldos y salarios

Artículos	Descripción
Art. 43 (Salario y sueldo)	Salario es el estipendio que paga el patrono al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal, por unidades de obra o por tareas; el sueldo, por meses o años, sin suprimir los días no laborables.
Art. 44 (Salario mínimo)	Los sueldos y salarios se estipulan libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores al salario mínimo.
Art. 45 (Prohibición trabajo por horas)	En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de salarios por días si las labores no fueren permanentes y por semanas, meses o años si se tratare de labores estables y continuas, quedando prohibida la estipulación del trabajo por horas.
Art. 49 (Tipo de pago)	El salario y sueldo deberán pagarse en moneda de curso legal y en ningún caso en especies o con vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda suplir la moneda.
Art. 57 (Comisiones sectoriales)	En las capitales de provincia y en los cantones y lugares en que el Ministerio de Previsión Social y Trabajo crea conveniente funcionarán COMISIONES DE SALARIO MÍNIMO, encargadas de fijar los sueldos y salarios mínimos para sus respectivas circunscripciones.

Artículos	Descripción
Art. 58 (Consideraciones para fijar salarios mínimos)	1°- Que el sueldo o salario mínimo debe bastar para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándosele como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fueren a fijarse; 2°- Las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc., en relación con el desgaste de energía bio-psíquica de la especie de trabajo que se trate; 3°- El rendimiento efectivo del trabajo; 4°- Las sugerencias y exposiciones de los interesados, tanto patronos como trabajadores.
Art. 59 (Periodo)	Los salarios mínimos serán revisados cada dos años por las Comisiones, de acuerdo con las necesidades de la época, a menos que circunstancias especiales obliguen a que la revisión se haga antes de ese lapso.

Fuente: Ministerio de Obras Públicas, Comunicaciones y Ferrocarriles. (1943). *Leyes, Decretos y Reglamentos*. Quito: Ministerio de Gobierno. Elaboración propia.

Posteriormente, el salario mínimo se incrementó paulatinamente incluyendo remuneraciones adicionales como el decimotercero y decimocuarto sueldo, compensación por costo de vida y bonificaciones complementarias que sentarían las bases para la fijación del Salario Mínimo Vital⁴⁴, en el año 1968 (ver Anexo 3).

Se puede concluir que la legislación laboral ecuatoriana contiene desde sus inicios no solo disposiciones referentes a la fijación de las remuneraciones, sino también normativas que regulan la relación entre trabajador y empleador en pro de la búsqueda del bienestar individual y familiar.

3.2.2 Evolución de los beneficios adicionales a la remuneración principal

El actual Código de Trabajo del Ecuador, en su Capítulo VI, recoge los conceptos básicos de sueldo y salario; del mismo modo, el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones determina el término salario digno en su Art. 8. Se evidencia que la planificación ecuatoriana se encuentra articulada con esta normativa y el Plan Nacional del Buen Vivir.

Según el Art. 117 del Código de Trabajo, el CONADES⁴⁵ es el organismo tripartito que establece anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados, que es fijado considerando las necesidades del trabajador y su familia. Para conseguir este objetivo el Estado ecuatoriano ha creado, desde que se promulgara el primer Código de Trabajo, remuneraciones adicionales y otros beneficios resumidos en los siguientes:

⁴⁴ Decreto Ejecutivo N° 68-010, del 29 de octubre de 1968.

⁴⁵ Consejo Nacional de Salarios. - El fin de este Consejo es promover la participación de los representantes de los empleadores y de las personas trabajadoras en la generación de políticas públicas en materia de trabajo, empleo y salarios. (Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial MDT-2015-0240. Artículo 2.)

Tabla 4: Beneficios y remuneraciones adicionales

Beneficios y remuneraciones adicionales	Observación
Decimotercera remuneración (bono navideño).	Vigente
Decimocuarta remuneración (bono escolar).	Vigente
Decimoquinta remuneración.	Eliminado
Decimosexta remuneración.	Eliminado
Compensación por el costo de vida.	Eliminado
Bonificación complementaria.	Eliminado
Compensación económica para el salario digno.	Vigente
Compensación de transporte.	Eliminado
Fondos de reserva.	Vigente
Aportes patronales al IESS.	Vigente
Aportes al IECE y al Ente Rector de la Capacitación y Formación Profesional.	Vigente
Vacaciones anuales.	Vigente
Vestido de trabajo.	Vigente
Jubilación patronal.	Vigente

Fuente: Fernández, E. (2013). *Los costos laborales y del IESS*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 38.
Elaboración propia.

El Art. 131 del Código de Trabajo vigente menciona, dentro del proceso de unificación salarial iniciado en el año 2000, la incorporación de la decimoquinta y decimosexta remuneraciones, bonificación complementaria y compensación por el incremento del costo de vida a la remuneración que percibe el trabajador, paulatinamente, en un valor de 8 dólares anuales hasta completar los 40 dólares en el 2005.

3.3 Costos laborales en Ecuador

Para efectos del cálculo de aportaciones, tanto de los empleadores y de los trabajadores, se considera lo dispuesto en el Art. 95 del Código de Trabajo:

Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesorio: Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiére por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones y el beneficio que representan los servicios de orden social.

Se tienen los siguientes costos laborales y de la seguridad social vigentes:

3.3.1 Salario básico unificado

La Constitución de Ecuador, en su Art. 328, establece que el Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria, en función de lo cual cada año se establece tanto el salario básico para el trabajador en general como el salario mínimo para las 21 diferentes ramas de actividad. Mediante Acuerdo Ministerial N° 0256, del 30 de diciembre del 2014, se fija el salario básico unificado en 354,00/100 dólares para el trabajador en general para el año 2015, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, agrícolas y de maquila, trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa.

3.3.2 Otras modalidades contractuales y regímenes especiales

El Art. 82 del Código de Trabajo establece el pago de la remuneración por horas o días cuando las labores del trabajador no se realizan de forma permanente, estableciendo que la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

El mismo Código de Trabajo establece en su Art. 157 que en ningún caso la remuneración del adolescente aprendiz será inferior al 80% de la remuneración que corresponde al adulto para este tipo de trabajo, arte u oficio.

Se establece también, en el Art. 17 de este Código, que el sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Para la provincia de Galápagos se establece un incremento equivalente al 75% calculado sobre el salario mínimo, salario mínimo sectorial o sueldo básico de la escala correspondiente de sueldos, según corresponda⁴⁶.

46 Ley Especial para la Provincia de Galápagos. N° 67. Registro Oficial 278 del 18 de marzo de 1998.

3.3.3 Salario mínimo sectorial

Se han conformado, en función de lo dispuesto en los Art. 122 al 126 del Código de Trabajo, 21 comisiones sectoriales constituidas como organismos tripartitos (empleador, trabajador y Estado) y les corresponde proponer al Consejo Nacional de Salarios (CONADES) la fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas de los trabajadores del sector privado que laboren en las distintas ramas de actividad.

Tabla 5: Salario mínimo sectorial 2011-2015

SECTOR	2011	2012	2013	2014	2015
Actividades de salud	285	292	321	373	373
Tecnología; hardware y software (incluye TIC)	288	292	318	354	372
Actividades comunitarias	281	292	321	352	366
Producción industrial de bebidas y tabacos	280	298	318	346	365
Vehículos, automotores, carrocerías y sus partes	267	298	322	355	365
Construcción	280	292	318	347	364
Metalmecánica	275	292	324	349	363
Productos industriales, farmacéuticos y químicos	267	292	319	340	362
Producción pecuaria	277	292	318	352	361
Transformación de alimentos (incluye agroindustria)	278	292	319	340	361
Pesca, acuicultura y maricultura	269	292	319	341	359
Comercialización y venta de productos	278	292	318	344	359
Turismo y alimentación	272	292	318	340	357
Transporte y logística	282	297	318	340	357
Servicios financieros	283	293	318	354	357
Agricultura y plantaciones	268	292	318	340	356
Minas, canteras y yacimientos	348	348	349	349	356
Productos textiles, cuero y calzado	270	293	320	340	355
Enseñanza	283	292	320	345	355
Electricidad, gas y agua	280	292	318	340	354
Actividades tipo servicios	275	292	318	340	354
SALARIO BÁSICO UNIFICADO	264	292	318	340	354

Fuente: Ministerio del Trabajo. Acuerdos ministeriales: N° 0257 del 02 de febrero del 2015, N° 0254 del 22 de enero del 2014, N° 0216 del 10 de enero del 2013, N° 00370 del 13 de enero del 2012 y N° 00255 del 24 de diciembre del 2010.

acuerdo a todo lo percibido por el trabajador en el mes de diciembre en concordancia con lo establecido en el Art. 95 del Código de Trabajo, que hace referencia al sueldo o salario y retribución accesoría.

Para el cálculo de esta remuneración están exentos los aportes al IESS, ingresos por fondos de reserva, ingresos por jubilación, indemnizaciones laborales, vacaciones anuales, beneficios de orden social y la decimocuarta remuneración.

3.3.7 Decimocuarta remuneración

El trabajador recibe un pago equivalente al salario básico unificado vigente en el año en curso, el cual deberá ser cancelado en las regiones Costa e Insular hasta el 15 de marzo. Su cálculo se hará desde el 1 de marzo hasta el último día del mes de febrero del año siguiente. En las regiones de la Sierra y Amazonía su cálculo será desde el 1 de agosto hasta el 31 de julio del siguiente año y su límite de pago será hasta el 15 de agosto⁵³.

Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración: Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores del servicio doméstico, vigentes a la fecha de pago, que será hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

3.3.8 Fondos de reserva

El fondo de reserva lo recibe el trabajador después de haber prestado más de un año de servicio y corresponde a la suma equivalente de un mes de sueldo o salario por cada año laborado, posterior al primero de sus servicios. El monto asciende al 8,33% de la remuneración del trabajador y el pago se realizará mensualmente, salvo que el afiliado emita una carta solicitando que estos montos ingresen a su fondo individual de reserva, a través del IESS⁵⁴.

3.3.9 Vacaciones anuales

Es el derecho que todo trabajador posee a descansar anualmente durante 15 días ininterrumpidos, incluidos los días no laborables, si el trabajador ha prestado servicios en la misma institución o al mismo empleador. Adicionalmente, luego de 5 años de trabajo recibirá un día de vacaciones por cada uno de los años siguientes; en caso contrario, la remuneración la recibirá en dinero. La liquidación para el pago de vacaciones se hará

⁵³ Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0241

⁵⁴ Código de Trabajo Ecuador. (Actualización 2012). Artículo 196.

en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo⁵⁵.

3.3.10 Jubilación patronal

La jubilación se encuentra a cargo de los empleadores y la recibirán los trabajadores que hayan prestado sus servicios por veinticinco años o más. Este servicio debe ser continuo. Está establecido por las siguientes reglas: la pensión debe ser determinada de acuerdo a lo establecido por el IESS, la pensión no debe ser mayor al salario mínimo vital vigente en el país ni menor a treinta dólares mensuales, el trabajador estará pendiente de los depósitos que debe realizar su empleador con la finalidad de recibir su jubilación y podrá obtener liquidaciones y prestación de créditos.

3.4 Otros beneficios

Los siguientes beneficios representan un egreso para el empleador y se establecen con la finalidad de que los trabajadores desempeñen su trabajo en óptimas condiciones, en concordancia con lo establecido en el Art. 42 del Código de Trabajo:

Vestido del trabajo: el empleador está en la obligación de suministrar gratuitamente un vestido adecuado a las personas que le presten sus servicios.

Contratación de un trabajador social: si una empresa cuenta con 100 o más trabajadores tiene la obligación de contratar a un trabajador social con título de tercer nivel.

Prevención de riesgos de trabajo: la prevención de riesgos está a cargo del empleador, que deberá considerar una indemnización con la finalidad de cubrir las atenciones médicas que el trabajador requiera para el mejoramiento de su salud.

Obligación del reglamento de seguridad y salud: es necesario contar con asistencia médica y farmacéutica en el lugar de trabajo. Es obligatorio contar con un botiquín de primeros auxilios que permita prevenir los riesgos laborales; si el empleador dispone de más de 100 trabajadores deberá adecuar un local destinado para el servicio médico.

Utilidades líquidas anuales: las utilidades corresponden a la participación del trabajador al 15% de las utilidades anuales de la empresa, en función de las declaraciones del impuesto a la renta en el Servicio de Rentas Internas (SRI); distribuyéndose el 10% para los trabajadores y el 5% para sus cargas familiares: hijos menores de 18 años, hijos con discapacidad sin importar el límite de edad y la o el cónyuge o conviviente que no se encuentre realizando alguna actividad económica. Este pago debe realizarse hasta el 15 de abril

55 Código de Trabajo Ecuador. (Actualización 2012). Artículo 69 y 71.

de cada año. Están exentas de esta remuneración las personas que sean operarias y aprendices que se encuentren desempeñando una actividad artesanal, calificados por la Junta de Defensa del Artesano.

3.5 Costos totales del empleador

Corresponden al empleador el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (11,15%), al Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas (0,50%), al ex Concejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, actual Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (0,50%), totalizando un 12,15%. También le corresponde la decimotercera y decimocuarta remuneraciones y los costos por beneficios de protección laboral como el vestido, guardería, comisariato, comedores, gastos médicos, servicios de trabajo social, los cuales varían en función del número de trabajadores que laboren en la empresa.

Tabla 6: Costos laborales del empleador por comisión sectorial año 2015

Comisiones sectoriales	SMS (USD)	Aporte patronal IESS, IECE, SETEC (12,15%)	Fondo de Reserva (8,33%)	13ª rem.	14ª rem.	Vacaciones	Coste total mensual	Costo adicional al SMS
Actividades de salud	373,0	45,3	31,1	31,1	29,5	15,5	152,5	40,9%
Tecnología; hardware y software (incluye TIC)	372,0	45,2	31,0	31,0	29,5	15,5	152,2	40,9%
Actividades comunitarias	366,0	44,5	30,5	30,5	29,5	15,3	150,2	41,0%
Producción industrial de bebidas y tabacos	365,0	44,3	30,4	30,4	29,5	15,2	149,9	41,1%
Vehículos, automotores, carrocerías y sus partes	365,0	44,3	30,4	30,4	29,5	15,2	149,9	41,1%
Construcción	364,0	44,2	30,3	30,3	29,5	15,2	149,5	41,1%
Metalmecánica	363,0	44,1	30,2	30,2	29,5	15,1	149,2	41,1%
Productos industriales, farmacéuticos y químicos	362,0	44,0	30,2	30,2	29,5	15,1	148,9	41,1%
Producción pecuaria	361,0	43,9	30,1	30,1	29,5	15,0	148,5	41,1%
Transformación de alimentos	361,0	43,9	30,1	30,1	29,5	15,0	148,5	41,1%
Pesca, acuicultura y maricultura	359,0	43,6	29,9	29,9	29,5	15,0	147,9	41,2%
Comercialización y venta de productos	359,0	43,6	29,9	29,9	29,5	15,0	147,9	41,2%
Turismo y alimentación	357,0	43,4	29,7	29,7	29,5	14,9	147,2	41,2%
Transporte y logística	357,0	43,4	29,7	29,7	29,5	14,9	147,2	41,2%

Comisiones sectoriales	SMS (USD)	Aporte patronal IESS, IECE, SETEC (12,15%)	Fondo de Reserva (8,33%)	13ª rem.	14ª rem.	Vacaciones	Coste total mensual	Costo adicional al SMS
Servicios financieros	357,0	43,4	29,7	29,7	29,5	14,9	147,2	41,2%
Agricultura y plantaciones	356,0	43,3	29,7	29,7	29,5	14,8	146,9	41,3%
Minas, canteras y yacimientos	356,0	43,3	29,7	29,7	29,5	14,8	146,9	41,3%
Productos textiles, cuero y calzado	355,0	43,1	29,6	29,6	29,5	14,8	146,6	41,3%
Enseñanza	355,0	43,1	29,6	29,6	29,5	14,8	146,6	41,3%
Electricidad, gas y agua	354,0	43,0	29,5	29,5	29,5	14,8	146,2	41,3%
Actividades tipo servicios	354,0	43,0	29,5	29,5	29,5	14,8	146,2	41,3%
Salario Básico Unificado	354,0	43,0	29,5	29,5	29,5	14,8	146,2	41,3%

* Considera egresos y provisiones mensuales

* El ejemplo no considera retribuciones adicionales al salario mínimo sectorial

* Salarios mínimos sectoriales correspondientes al año 2015

Fuente: Ministerio del Trabajo

Elaboración propia

Se considera los costos laborales para el empleador en las distintas comisiones sectoriales con la finalidad de evidenciar el impacto de estos costos en cada comisión. En general, considerando el Salario Básico Unificado del año 2015, tenemos que los costos laborales representan un 41,3% adicional a la remuneración percibida por el trabajador.

3.6 Análisis de información

3.6.1 Población económicamente activa con empleo e ingreso laboral promedio

Del análisis que permitió identificar a la población afectada por los referidos conceptos salariales y los aportes del empleador se desprende que más del 60% de la población económicamente activa con empleo pertenece a trabajadores del sector privado y por cuenta propia.

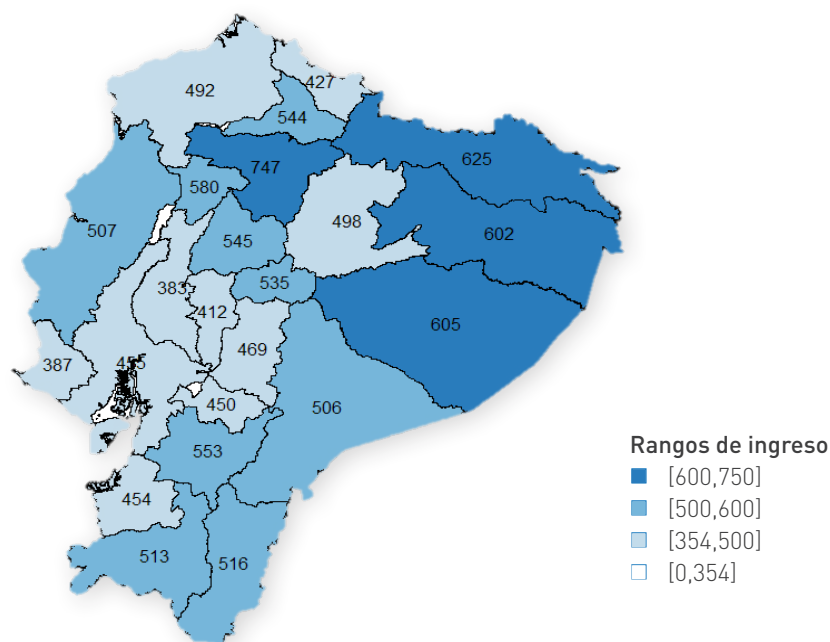
Tabla 7: Población económicamente activa con empleo por categoría de ocupación

Categoría de ocupación	PEA con empleo	Porcentaje
Cuenta propia	2 286 705	31,4%
Empleado privado	2 273 065	31,2%
Jornalero o peón	829 548	11,4%
Trabajador del hogar no remunerado	725 996	10,0%
Empleado de gobierno	717 125	9,9%
Patrón	236 435	3,3%
Empleado(a) doméstico(a)	179 734	2,5%
Trabajador no del hogar no remunerado	11 066	0,2%
Ayudante no remunerado de asalariado/jornalero	10 308	0,1%
Empleado tercerizado	4240	0,1%
Total	7 274 221	100,0%

Fuente: INEC. ENEMDU. Septiembre 2015

Para septiembre del 2015, el ingreso laboral promedio en el país era de 530,31 dólares, considerando la PEA con empleo. Pichincha, Sucumbíos, Pastaza y Orellana se ubican como las provincias con un ingreso laboral promedio superior a los 600 dólares.

Gráfico 2: Ingreso laboral promedio de Ecuador



Fuente: INEC. ENEMDU. Septiembre 2015
Elaboración propia

3.6.2 Ingreso disponible del trabajador

En Ecuador un trabajador en relación de dependencia, con un salario equivalente a 1000 dólares mensuales, está obligado a cotizar el aporte personal mínimo al IESS, que es de 9,45%.

El plazo para la presentación de la declaración del impuesto a la renta varía, de acuerdo al noveno dígito de la cédula o RUC, entre el 10 y 28 de marzo de cada año. La base imponible de los ingresos del trabajo en relación de dependencia está constituida por el ingreso gravado menos el valor de los aportes personales al IESS, excepto cuando estos sean pagados por el empleador. Es decir, que un trabajador que percibe 1000 dólares mensuales tendrá unos ingresos gravados de 12 000 dólares (salario por doce meses) al año. La decimotercera y decimocuarta remuneraciones se encuentran exoneradas para el cálculo del Impuesto a la Renta, según el Art. 9 de la Ley de Régimen Tributario Interno, conforme las reformas introducidas en enero del 2008.

Sobre los ingresos gravados (12 000 dólares) se aplica la deducción del aporte del trabajador al IESS del 9,45% y la deducción por gastos personales en vivienda, salud, educación, alimentación y vestimenta que no podrá superar el 50% de los ingresos gravados o 14 040 dólares (1,3 veces la fracción básica desgravada, 10 800 dólares).

En total se deducen 1134 dólares del aporte personal (12 000 x 9,45%) y 6000 dólares adicionales (12 000 x 50%), bajo el supuesto de que el trabajador deduce la totalidad de gastos personales permitidos por ley, haciendo un total de 7134 dólares.

Finalmente, para definir la base imponible y determinar el impuesto a la renta, se resta del total de ingresos gravados el total de deducciones, esto es: $12\ 000 - 7134 = 4866$. En este caso, el trabajador no pagará Impuesto a la Renta, ya que la base imponible es inferior al valor de la base desgravada de 10 800 dólares.

En síntesis, en Ecuador al salario inicial se le reduce en 9,45% y el ingreso disponible sería de 906 dólares.

Tabla 8: Tarifas para el pago del impuesto a la renta, año 2015

Fracción básica	Exceso hasta	Imp. Fracc. Básica	% impuesto fracc. exced.
0	10 800	0	0%
10 800	13 770	0	5%
13 770	17 210	149	10%
17 210	20 670	493	12%
20 670	41 330	908	15%
41 330	61 980	4007	20%
61 980	82 660	8137	25%
82 660	110 190	13 307	30%
110 190	En adelante	21 566	35%

Fuente: Servicio de Rentas Internas
Tarifas sujetas a la actualización del año 2016

Tabla 9: Cálculo del Impuesto a la Renta – Ecuador 2015

Concepto	Ingresos	Deducciones
INGRESOS		
Sueldo (1000 × 12)	12 000	
Decimocuarto sueldo	354	
Decimotercer sueldo	1000	
Total ingresos	13 354	
Total ingresos exonerados¹	1354	
Total ingresos gravados²	12 000	
TOTAL INGRESOS	13 354	
DEDUCCIONES		
Deducción IESS		
Aporte al IESS (12 000 × 9,45%)		1134
Deducción de gastos personales³		
Vivienda, salud, educación, alimentación, vestimenta		6000
TOTAL DEDUCCIONES		
IESS + Gastos personales		7134
Base imponible para determinar el Impuesto a la Renta	(12 000-7134)	4866

Nota:

1. Estos ingresos se obtienen de la sumatoria de las remuneraciones décimo tercera y décimo cuarta, pagadas al trabajador. Estas remuneraciones se encuentran exoneradas para el cálculo del Impuesto a la Renta, según el Art. 9 de la Ley de Régimen Tributario Interno.
2. Para el cálculo de los ingresos gravados se exceptúa sumar la décimotercera y décimocuarta remuneración por encontrarse exentas. Estos ingresos servirán de base para determinar el Impuesto a la Renta.
3. La deducción total por gastos personales no podrá superar el 50% de los ingresos gravados o 14 040 dólares (1,3 veces la fracción básica desgravada, 10 800 dólares).
4. Valores pueden variar en función de la actualización de tarifas para el año 2016.
5. Se utiliza el supuesto de que el trabajador deduce la totalidad permitida de los gastos personales (50% de los ingresos gravados).

3.7 Conclusiones

La inclusión inicial del concepto salarial en la primera Ley de Protección de Salarios en 1938 sentó las bases para garantizar una remuneración mínima para los trabajadores en el país. Más adelante, junto con los esfuerzos para incrementar los salarios de los trabajadores públicos y privados, durante el gobierno del General Alberto Enríquez Gallo, nace el primer Código de Trabajo del Ecuador que reguló las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Ante la necesidad de contar con un salario equitativo y satisfactorio que permita cubrir las necesidades del trabajador y su familia, en concordancia con la Declaración de los Derechos Humanos, se crearon,

progresivamente, remuneraciones adicionales como el decimotercero y decimocuarto sueldo, compensación por costo de vida y bonificaciones complementarias, que posteriormente entrarían en un proceso de unificación. Todos estos componentes pasaron a formar parte de los costos laborales para el empleador, que actualmente representan un 41,3% adicional a la remuneración percibida por el trabajador.

Los trabajadores privados y por cuenta propia del país son los principales beneficiarios de estas remuneraciones adicionales; representan más del 60% de la población económicamente activa con empleo, con un ingreso laboral promedio a nivel nacional, entre todas las categorías, de 530,31 dólares, mientras que el ingreso disponible promedio mensual para un salario equivalente a 1000 dólares mensuales representa 906 dólares, ingreso superior al Salario Básico Unificado de 354 dólares por mes al año 2015.

CAPÍTULO IV

COLOMBIA: REMUNERACIONES, COSTOS EXTRASALARIALES Y RENTA IMPONIBLE DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

Stefano Farné

4.1 Salario y costos laborales no salariales en Colombia

En términos generales podemos decir que el costo total que deben afrontar los empresarios por el uso de los servicios del factor trabajo comprende un salario básico acordado en el momento de la vinculación laboral, al cual hay que agregar un factor no salarial que recoge todos los pagos y bonificaciones adicionales que recibe el trabajador o que las empresas hacen a su nombre a lo largo del año.

Según el Código Sustantivo del Trabajo (CST)⁵⁶, en Colombia, el salario es todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa de los servicios prestados al empleador, sea cualquiera la denominación que se adopte como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio o porcentaje sobre las ventas y comisiones.

No constituyen salario los pagos que recibe el trabajador de su empleador de manera ocasional o por aporte voluntario, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie para desempeñar sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco se consideran salario el auxilio de transporte, la prima de servicios, las cesantías y sus intereses, la indemnización por despido injustificado, las contribuciones a la seguridad social y los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados de manera convencional o contractual u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de Navidad⁵⁷. Esta distinción es de vital importancia porque cuando un pago no

⁵⁶ Artículo 127 del CST.

⁵⁷ Artículo 128 del CST y Ley N° 50 de 1990. En todo caso, los pagos que las partes acuerdan que no sean constitutivos de salario no pueden superar el 40% de la remuneración total recibida por el trabajador (Ley N° 1393 de 2010).

constituye salario no entra a formar parte de la base para el cálculo de otros ítems del costo total de la mano de obra, en especial de las prestaciones sociales, aportes parafiscales ni de la seguridad social.

Las cifras que se reportan en el punto 4.2 representan los costos laborales no salariales como porcentajes del salario mensual básico u ordinario, discriminando entre prestaciones sociales, contribuciones parafiscales y de la seguridad social.

Prestación social es todo lo que el empleador debe a sus trabajadores, en dinero o especie, por obligación de ley o por su propia decisión, para cubrir los riesgos o necesidades de los trabajadores que se originan durante la relación laboral, con motivo de la misma o como un reconocimiento a su contribución en la generación de resultados económicos de la empresa. En Colombia son prestaciones sociales la prima de servicios, las cesantías y sus intereses, las vacaciones y el auxilio de transporte.

Las contribuciones parafiscales son los pagos que deben realizar los usuarios de algunos organismos públicos, mixtos o privados, para asegurar el financiamiento de estas entidades de manera autónoma. Aquellas contribuciones parafiscales que gravan la nómina salarial son los aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Cajas de Compensación Familiar (CCF)⁵⁸.

La seguridad social incluye contribuciones destinadas a la cobertura de los riesgos de enfermedad, vejez, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En las secciones 4.3 y 4.4 se analizan los principales regímenes laborales especiales para los cuales aplican, solo parcialmente, las disposiciones generales previstas por la legislación colombiana y los “otros pagos” más relevantes que deben sostener los empleadores y que se ocasionan por haber contratado personal. Así como en el caso de los costos no salariales, estos pagos se expresan en porcentajes del salario básico, pero al ser propios de la situación particular de cada empresa, deben considerarse solo indicativos. En una quinta sección se expone la estructura del impuesto a la renta aplicada a los ingresos del trabajo.

En una sección final se retoma y resume el análisis desarrollado, mostrando cómo para la gran mayoría de los trabajadores asalariados del sector privado aplican unos sobre costos laborales directos que, como mínimo, van desde un 35% a un 54% del salario básico.

58 El ICBF es la entidad pública a la cual el Estado colombiano encomienda la protección integral de la familia y en especial de la niñez; el SENA es la institución pública encargada de la intermediación laboral y de la formación para el trabajo en Colombia; las CCF son entidades privadas sin ánimo de lucro cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de las familias de los trabajadores. Intermedian subsidios entre trabajadores asalariados del sector formal a través de entregas de asignaciones familiares y de servicios de recreación, deporte, turismo, crédito, nutrición, salud, capacitación y educación. Desde el año 2013 administran también el Mecanismo de Protección al Cesante.

4.2 Matrices de los costos laborales no salariales en el sector privado

En esta sección se presenta y analiza la matriz de costos laborales totales no salariales a cargo de las empresas del sector privado y la matriz de las contribuciones a la seguridad social de trabajadores y empleadores, desagregadas en sus principales componentes. Los valores reportados deben interpretarse como porcentajes de un hipotético salario mensual básico u ordinario, monetario y fijo, cuyos elementos constitutivos son idénticos para todos los trabajadores.

Los porcentajes exhibidos han sido calculados re-escalando a una base igual a 100 los diferentes conceptos del salario básico que establece la legislación colombiana para algunos ítems de los costos no salariales, específicamente en el caso de los trabajadores que ganan entre uno y dos salarios mínimos, con el fin de hacer comparables los recargos en términos porcentuales.

4.2.1 Los costos laborales no salariales

A continuación, se detallan las prestaciones sociales, contribuciones a la seguridad social y parafiscales, de competencia de las empresas del sector privado, reseñadas en el Cuadro 7.

i. Prestaciones sociales

a) Prima de servicios

Corresponde a un mes adicional de salario, que se paga en dos entregas correspondientes a una quincena, el primer pago se realiza el último día de junio y la otra quincena en los primeros 20 días del mes de diciembre. Los trabajadores del servicio doméstico y aquellos contratados bajo la modalidad de salario integral no tienen derecho a la prima de servicios. Está vigente desde 1951, según decretos N° 2663 y 3473 de 1950 que compilan el CST.

Para los trabajadores que devengan entre uno y dos salarios mínimos, el salario básico para el cálculo de la prima de servicios debe incluir también el auxilio de transporte (Ley N° 1 de 1963). Lo anterior, eleva los costos no salariales a 9,3% en el caso de los trabajadores que ganan un salario mínimo y a 8,8% en el caso de los trabajadores que ganan dos salarios mínimos (frente a 8,3% que corresponde a los trabajadores de ingresos superiores a dos salarios mínimos).

b) Vacaciones

Corresponden a 15 días hábiles remunerados al año. Vigente desde 1951, según decretos N° 2663 y 3473 de 1950 de la CST. Si las vacaciones se contabilizan como un costo de oportunidad, es decir, si se supone que la empresa siempre reemplaza el trabajador en vacaciones con otro que vincula temporalmente, llegan a representar un costo del orden de 4,7% del salario mensual ordinario.



c) Cesantías e intereses

Por concepto de cesantías, los trabajadores asalariados tienen derecho a recibir un mes de salario por cada año trabajado. Esta suma es depositada en un Fondo de Pensiones y Cesantías, en una cuenta individual, a nombre del trabajador a más tardar en el mes de febrero del año siguiente. Adicionalmente, los empleadores deben pagar directamente a sus trabajadores intereses del 12% anual sobre el valor de la cesantía cada año, a más tardar el 31 de enero del siguiente año (Ley 50 de 1990). Vale la pena aclarar que, a pesar de su denominación, esta prestación puede considerarse una compensación por tiempo de servicio.

A los trabajadores contratados bajo la modalidad de salario integral no se les liquida cesantías, ni intereses.

Si el trabajador percibe entre uno y dos salarios mínimos, el salario básico para el cálculo de la cesantía y sus intereses debe incluir también el auxilio de transporte (Ley 1 de 1963), lo cual eleva el costo a 10,4% si el trabajador gana un salario mínimo y a 9,9% si el trabajador gana dos salarios mínimos (frente a 9,3% que corresponde a los trabajadores de ingresos superiores a dos salarios mínimos).

d) Auxilio de transporte

El Decreto 25 de 1963 establece que tienen derecho a esta prestación todos los trabajadores asalariados con ingresos hasta de dos salarios mínimos, que trabajan en lugares del país en donde se presta el servicio público de transporte. El monto del auxilio de transporte se actualiza cada año, junto con la negociación del salario mínimo; en la última década ha representado entre un 11% a 12% de este último.

ii. Contribuciones a la seguridad social

a) Contribución a salud

La Ley N° 1122 del 2007 fijó la contribución a salud de las empresas en favor de sus empleados en 8,5% sobre el valor de la nómina salarial básica. Posteriormente, a partir de 2014, la Ley N° 1607 del 2012 sustituyó este aporte (para los salarios inferiores a diez salarios mínimos) por un impuesto de destino específico de 4,4% sobre la renta de las empresas, denominado Impuesto a la Renta para la Equidad (CREE). La sustitución de la contribución sobre la nómina salarial por un impuesto a la renta no aplica para empleados de empresas no contribuyentes del impuesto a la renta, por ejemplo, del sector público, fundaciones, ONG y para los asalariados de empresas contribuyentes con ingresos mensuales iguales o superiores a diez salarios mínimos, cuyos salarios siguen gravados con el aporte de 8,5%.

b) Contribuciones a pensiones

A partir de enero del 2008, según la Ley N° 797 del 2003, los empleadores son responsables del pago al sistema pensional contributivo de un aporte igual al 12% del salario mensual básico de sus trabajadores.

c) Contribuciones a riesgos laborales

La cobertura de los riesgos derivados de la actividad laboral está, en su totalidad, a cargo de los empleadores. Para el pago de la respectiva prima, el Decreto N° 1772 de 1994 prevé cinco clases de riesgos, que a su vez contemplan unos valores mínimos y máximos. La cotización a pagar depende de la actividad económica del empleador y de la ocupación del trabajador y no puede ser inferior al 0,348% ni superior al 8,7% del salario mensual básico del empleado. El valor reportado en el Cuadro 7 corresponde al aporte promedio ponderado por niveles de riesgo y rama de actividad calculado por ANIF (2015).

iii. Contribuciones parafiscales

Las contribuciones parafiscales asociadas a la nómina son pagadas por los empleadores y destinadas a la financiación de las CCF, el SENA y el ICBF. Los aportes pagados corresponden a un porcentaje sobre la nómina salarial básica de 4% para las primeras (desde 1965, según Ley N° 58 de 1963), de 2% para el segundo (desde 1965, según Ley N° 58 de 1963) y de 3% para el tercero (desde 1989, según Ley N° 89 de 1988).

A partir de mayo de 2013, la Ley N° 1607 de 2012 establece que los aportes parafiscales a favor del ICBF y el SENA (para salarios inferiores a los diez salarios mínimos mensuales) fueron sustituidos por el impuesto de renta de destino específico a CREE. Al SENA corresponden 1,4% del CREE y al ICBF un 2,2%. En el caso de las CCF los empleadores continúan pagando el 4% sobre la nómina salarial básica.

Para los trabajadores con salarios iguales o superiores a diez salarios mínimos mensuales siguen vigentes las contribuciones de 4%, 3% y 2% anteriores a la Ley N° 1607 del 2012.

Cuadro 7: Costos laborales no salariales como proporción del salario básico a cargo de las empresas del sector privado. Año 2015

Costos laborales no salariales en empresas del sector privado	Número de salarios mínimos mensuales devengados por el trabajador			
	Uno*	Dos*	Más de dos y menos de diez	Salario integral (diez o más)
Salario básico	100,0	100,0	100,0	100,0
1. Presentaciones sociales				
Prima de servicios	9,3	8,8	8,3	-
Vacaciones	4,7	4,7	4,7	4,7
Cesantías e intereses	10,4	9,9	9,3	-
Auxilio de transporte	11-12	5,5 – 6,0	-	-
2. Contribuciones a seguridad social				
Salud	CREE (4,4)	CREE (4,4)	CREE (4,4)	8,5
Pensiones	12,0	12,0	12,0	12,0
Riesgos laborales	1,0	1,0	1,0	1,0
3. Contribuciones parafiscales				
Caja de Compensación Familiar	4,0	4,0	4,0	4,0
SENA	CREE (1,4)	CREE (1,4)	CREE (1,4)	2,0
ICBF	CREE (2,2)	CREE (2,2)	CREE (2,2)	3,0

*Para la liquidación de la prima de servicios y de las cesantías y sus intereses, el salario básico incluye también el auxilio de transporte, en el caso de los trabajadores que ganan hasta dos salarios mínimos.
Fuente: Elaboración propia con base en la legislación vigente

4.2.2 Contribuciones a la seguridad social de los trabajadores

A partir de la vigencia de la Ley N° 100 de 1990, modificada parcialmente por la Ley N° 797 del 2003, los trabajadores de empresas del sector privado están obligados a cotizar al sistema general de seguridad social: pensión, salud y riesgos laborales.

Dado que las contribuciones de competencia de los empleadores ya se han considerado en el acápite anterior, aquí solo se analizarán aquellas que están a cargo de los trabajadores (ver Cuadro 8).

Los trabajadores aportan al sistema contributivo en salud un 4% de su salario mensual básico desde 1995 (Ley N° 100 de 1990, reglamentada por el Acuerdo N° 11 de 1994 del Consejo Nacional de Seguros Sociales Obligatorios). Este aporte es complementado por el 4,4% del impuesto CREE que aportan los empleadores sobre la renta de las empresas o por la contribución del 8,5% sobre la nómina básica, según los casos.

En cuanto al régimen contributivo en pensiones, los trabajadores pueden escoger afiliarse a un régimen público de prima media de beneficios definidos administrado por Colpensiones o un régimen privado de ahorro individual de contribuciones definidas, administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones. En ambos casos, desde 2008 los trabajadores contribuyen con un aporte de 4% sobre su salario mensual básico, que es complementado por un 12% que pagan los empleadores (según Decreto N° 4982 de 2007 que reglamenta la Ley N° 797 de 2003).

Cuadro 8: Contribuciones a la seguridad social a cargo de empleadores y trabajadores. Año 2015

Contribuciones a seguridad social	Número de salarios mínimos mensuales devengados por el trabajador			
	Menos de 10		Salario integral (10 o más)	
	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores
Salario básico	100,0	100,0	100,0	100,0
Salud	CREE (4,)	4,0	8,5	4,0
Pensiones	12,0	4,0	12,0	4,0
Riesgos laborales	1,0	-	1,0	-

Fuente: Elaboración propia con base en la legislación vigente

Desde marzo de 2003, también a cargo de los trabajadores, existen unos aportes con destino al Fondo de Solidaridad Pensional, que representan entre el 1% y 2% del salario básico, crecientes de acuerdo a los niveles de ingresos y a partir de un mínimo de cuatro salarios mínimos, según la descripción del Cuadro 9 (de conformidad con el Decreto N° 510 del 2003, reglamentario de la Ley N° 797 del 2003).

Cuadro 9: Aportes al Fondo de Solidaridad Pensional a cargo de los trabajadores. Año 2015

Número de salarios mínimos mensuales devengados por el trabajador	Aportes de los trabajadores al Fondo de Solidaridad Pensional
Menos de 4	Ninguno
Entre 4 y menos de 16	1,0
Entre 16 y menos de 17	1,2
Entre 17 y menos de 18	1,4
Entre 18 y menos de 19	1,6
Entre 19 y menos de 20	1,8
De 20 o más	2,0

Fuente: Artículo 7 de la Ley N° 797 de 2003.

Por último, se debe recordar que la base de liquidación de las contribuciones parafiscales y de seguridad social, tanto de empleadores como de trabajadores, no puede ser inferior a un salario mínimo mensual, ni superior a 25 salarios mensuales.

Si en el transcurso del mes se da la vinculación o retiro del trabajador, las contribuciones a la seguridad social y parafiscales, al igual que las prestaciones sociales, se calculan sobre un valor proporcional al número de días trabajados. Igual sucede en el caso del reconocimiento de las prestaciones sociales pagaderas anualmente, cuando la vinculación del personal asalariado es solo por temporadas.

Si el trabajador ejerce como independiente debe asumir la totalidad de las contribuciones y los eventuales aportes de solidaridad si sus ingresos son iguales o superiores a los cuatro salarios mínimos. Pagará al sistema de salud una contribución de 12,5%⁵⁹ sobre el ingreso declarado y un 16% al sistema de pensiones. Además, si el trabajador independiente está vinculado a una empresa, mediante contrato de prestación de servicios, deberá también hacerse cargo del pago de las contribuciones al sistema de riesgos laborales⁶⁰. Hay que precisar que las cotizaciones a seguridad social de los trabajadores independientes tienen como base de liquidación el 40% del ingreso realmente percibido (que no puede ser inferior a un salario mínimo mensual, ni superior a 25 salarios mensuales), entendiéndose que el restante 60% corresponde a los costos imputables al desarrollo de la actividad realizada (Decreto N° 1703 del 2002).

El trabajador independiente no hace aportaciones al ICBF y el SENA y puede afiliarse de forma voluntaria a una CCF pagando una contribución igual al 0,6% o 2% de sus ingresos, dependiendo del nivel de servicios a los cuales desea tener acceso.

4.3 Regímenes especiales

A las reglas generales presentadas en la sección anterior se dan excepciones, algunas de las cuales ya se han mencionado. A continuación, se reseñan los principales regímenes especiales que aplican para trabajadores y empresas del sector privado:

a) Salario integral

La Ley N° 50 de 1990 introdujo la modalidad de contratación laboral denominada salario integral. En este caso el trabajador que percibe un salario ordinario superior a diez salarios mínimos mensuales puede acordar un salario “integral” que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el trabajo nocturno, extraordinario o el dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; en

⁵⁹ Para los trabajadores independientes no aplica la sustitución de impuesto prevista por la Ley N° 1607 del 2012.

⁶⁰ Si la actividad que desarrolla se asocia a la clase de riesgo I, II o III. Para riesgos de clase IV y V el pago de la cotización está en cabeza del contratante (Decreto N° 723 de 2013 reglamentario de la Ley N° 1562 del 2012).

general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones que son la única prestación social de estos trabajadores, dado que las demás están comprendidas en su remuneración mensual.

El salario integral percibido por el empleado debe ser como mínimo de diez salarios mínimos –lo cual constituye el factor remunerativo- más un factor prestacional equivalente a, por lo menos, el 30% de esos diez salarios; es decir, la remuneración ordinaria que recibe quien es contratado bajo la modalidad de salario integral debe ser, como mínimo, de 13 salarios mínimos.

Las contribuciones parafiscales y de seguridad social, en los casos en que se pacte un salario integral, se deben realizar sobre el 70% del salario integral (Ley N° 50 de 1990 y Ley N° 797 del 2003), lo cual genera menores costos para los empleadores y menos deducciones para los trabajadores, debido a que la base de liquidación es inferior a la que se considera el factor remuneratorio⁶¹. Asimismo, para los trabajadores contratados bajo este régimen salarial no aplica la sustitución de impuesto (de impuesto a la nómina a impuesto a la renta), estipulada por la Ley N° 1607 del 2012 en materia de contribuciones al ICBF, SENA y salud.

En Colombia no existen registros oficiales del número de trabajadores contratados a través de la modalidad de salario integral. Sin embargo, de las cifras administrativas de afiliados a los regímenes pensionales contributivos, publicadas por la Superintendencia Financiera, es posible aproximar que un 3% del total de trabajadores estarían cotizando sobre un salario básico de diez o más salarios mínimos.

b) Contribuciones parafiscales

La Ley N° 590 del 2000 establece que las micro, pequeñas y medianas empresas⁶² pueden disfrutar de una reducción del 25% del valor total de sus contribuciones al SENA, ICBF y CCF durante el primer año de operaciones, del 50% durante el segundo y del 75% en el tercer año.

Por su lado, la Ley N° 1429 del 2010 permite a las empresas que incrementan su nómina (con relación a la vigente en diciembre del año anterior⁶³), contratando jóvenes hasta los 28 años de edad, personas desplazadas, con discapacidad, en proceso de reintegración social, cabezas de familias de bajos ingresos, mujeres mayores de 40 años (no vinculadas laboralmente al sector formal durante el último año) y todo nuevo empleado que perciba menos de 1,5 salarios mínimos mensuales legales vigentes, tomar el valor pagado de una parte de las contribuciones parafiscales y de seguridad social como descuento tributario para efectos de determinar el impuesto de renta. El derecho al beneficio tributario, equivalente a 12 puntos porcentuales de la nómina salarial básica⁶⁴ de los nuevos trabajadores vinculados, no tiene límite de vigencia, pero las

61 Así, el 70% de 13 salarios mínimos corresponde a 9,1 salarios mínimos, mientras el factor remuneratorio en el hipotético caso presentado sería de diez salarios mínimos.

62 Empresas con planta de personal de hasta 200 trabajadores.

63 Más precisamente, la empresa beneficiaria debe aumentar el número de trabajadores por los cuales cotizaba en diciembre del año anterior y al mismo tiempo incrementar la suma de los ingresos base de cotización de todos sus empleados.

64 Es decir, los nueve puntos porcentuales correspondientes a la parafiscalidad de las cajas de compensación, el SENA y el ICBF, además, 1,5 puntos porcentuales que se pagan al Fondo de Garantía de Pensión Mínima y 1,5 puntos porcentuales correspondientes al aporte solidario del Fondo de Solidaridad y Garantía del Sistema General de Seguridad en Salud.

empresas podrán beneficiarse del descuento por un máximo de dos años por cada persona contratada (tres años en el caso de personas desplazadas, con discapacidad y/o reinsertados).

Sin embargo, las reducciones de las contribuciones parafiscales previstas en las leyes N° 590 del 2000 y N° 1429 del 2010 han perdido gran parte de su atractivo a partir de la entrada en vigencia de la Ley 1607 del 2012, debido a que las empresas ya no contribuyen a la financiación del ICBF y SENA bajo la modalidad de aportes sobre la nómina (para salarios inferiores a los diez salarios mínimos mensuales). Por ello, en el caso de la Ley N° 590 del 2000, el beneficio queda limitado solo a los aportes a las CCF y en el caso de la Ley N° 1429 del 2010 no es posible descontar los pagos (por no haberse efectuado) del impuesto a la renta a pagar.

c) Cotización por semanas

El Decreto N° 2616 del 2013 concede a los trabajadores asalariados, afiliados al régimen subsidiado en salud, que laboran de forma habitual no más de 21 días al mes y que por dicha situación reciben una remuneración mensual menor al salario mínimo legal vigente y a sus empleadores la posibilidad de cotizar sobre una base de liquidación inferior al valor mensual de dicho salario y proporcional al número de días trabajados. Adicionalmente, tanto trabajadores como empleadores están exentos de contribuir a salud, al ICBF y al SENA. Independientemente del número de días trabajados la cotización a riesgos laborales debe hacerse sobre la base de un salario mínimo. El número de trabajadores bajo esta modalidad de contratación todavía es muy pequeño. El Ministerio del Trabajo reporta a marzo del 2015 solo 22 292 personas.

4.4 Otros pagos a cargo del empleador

Adicionalmente a los aportes considerados hasta ahora, existen otros gastos que debe aportar el empleador que dependen de la utilización de la mano de obra o que no estén relacionados directamente con el valor de su nómina salarial:

a) Trabajo suplementario

El empleador incurre en mayores costos si utiliza los servicios de sus trabajadores más allá de la jornada ordinaria, en horarios nocturnos o durante días festivos.

El incremento sobre el valor de una hora de trabajo ordinaria diurna es de 25% si se trata de horas extras diurnas y de 75% en el caso de horas extras nocturnas. Además, el trabajo ordinario nocturno implica un recargo (sobre la hora ordinaria diurna) de 35%; en el caso de trabajo en días festivos, el recargo es del 75%.

Como se ha comentado en el acápite 4.1, según el CST, la compensación por el trabajo suplementario integra el salario del trabajador. Así que utilizar personal fuera del horario ordinario diurno no solo genera un mayor costo directo, sino que ensancha la base de liquidación y por lo tanto aumenta la tasa efectiva de aporte de la seguridad social, las prestaciones sociales y la parafiscalidad.

En Colombia la jornada nocturna va desde las 10 p. m. a las 6 a. m. (Ley N° 789 del 2002) y la semana laboral legal en el sector privado es de 48 horas (Artículo 161 CST)⁶⁵.

b) Dotación de trabajo

Todo trabajador con contrato a término indefinido que perciba un salario inferior o igual a dos salarios mínimos debe recibir de su empleador, cada cuatro meses⁶⁶, un par de zapatos y un vestido de trabajo acordes con la labor desempeñada. Si bien el tipo, y por ende el costo, de la dotación depende de la actividad desarrollada por el trabajador, se estima que su compra implica un costo mensual entre el 2% al 5% de un salario mínimo.

c) Despido (sin justa causa)

El despido injustificado es la facultad legal que tiene el empleador de terminar de manera unilateral la relación laboral sin que medie una causa justa⁶⁷. En este caso, la Ley N° 789 del 2002 establece que el trabajador debe recibir una indemnización que depende del tipo de contratación, el monto del salario percibido y el tiempo de servicio en la empresa. Si, por ejemplo, el trabajador estaba vinculado con contrato a término indefinido y percibía un salario inferior a diez salarios mínimos recibe: i) el equivalente a un salario mensual, si su tiempo de servicio fue inferior a un año; o ii) el equivalente a un salario mensual más 20 días de salario por cada año trabajado (después del primer año). Si ganaba un salario igual o superior a diez salarios mínimos la indemnización es: iii) el equivalente a 20 días de salario mensual, si su tiempo de servicio hubiera sido inferior a un año; o iv) el equivalente a 20 días de salario mensual más 15 días de salario por cada año trabajado (después del primer año).

Si se trata de un contrato a término fijo, la indemnización a favor del trabajador corresponde al valor de los salarios faltantes para la terminación del contrato.

Según un cálculo del Banco Mundial el costo de la indemnización por despido injusto representaría un 5,2% de la nómina mensual (Banco Mundial, 2005).

d) Contratación de aprendices

Las empresas privadas que realizan cualquier actividad económica diferente de la construcción y que ocupen un número de trabajadores no inferior a 15 están obligadas a vincular aprendices (Ley N° 789 del 2002).

⁶⁵ En las empresas con más de 50 trabajadores estos tienen derecho a dedicar dos horas semanales a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación por cuenta del empleador (Ley N° 789 del 2002). Lo anterior representa un costo equivalente a un día de trabajo por mes o a un 3,3% de un salario mínimo mensual.

66 A más tardar el 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre, y si ha cumplido más de tres meses en la empresa (Ley N° 11 de 1984).

67 El Artículo 62 del CST establece las causales de terminación del contrato laboral por justa causa. Entre ellas no están contempladas las razones económicas tales como la liquidación y cierre de empresas.

El contrato de aprendizaje es una relación contractual mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una empresa patrocinadora y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual. La relación contractual no tiene carácter laboral y el apoyo de sostenimiento no constituye salario (Ley N° 789 del 2002), lo cual implica que no da lugar a prestaciones sociales, ni obliga al contratante a hacer aportes parafiscales. En cuanto a la seguridad social, la empresa contratante deberá hacerse cargo de la cotización a salud durante la duración del contrato de aprendizaje y a riesgos laborales durante la etapa práctica del aprendizaje. En ambos casos deberá cotizar sobre la base de un salario mínimo.

La duración máxima de la relación de aprendizaje es de dos años y se compone de una fase lectiva y una práctica. Durante la fase lectiva el aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento equivalente al 50% del salario mínimo, que se incrementa al 75% durante la fase práctica. No obstante, cuando el desempleo nacional resulta menor del 10%, como en la actualidad, este último porcentaje sube al 100%.

Las empresas están obligadas a vincular a un aprendiz por cada (fracción de) 20 trabajadores que tienen contratados; las empresas que tienen entre 15 y 20 empleados deberán vincular un aprendiz.

Las empresas pueden decidir no contratar aprendices “monetizando su cuota” (el número de aprendices que cada una debe asumir dado su tamaño de personal), es decir, pagando mensualmente una multa por compensación, resultante de multiplicar el 5% del número total de empleados por un salario mínimo⁶⁸.

ANIF (2015) estima que, bajo las actuales condiciones, para una empresa de 100 trabajadores se “generaría un costo adicional para el empleador que llegaría a niveles del 5,1% de la nómina mensual de la empresa, suponiendo que todos los empleados ganen un salario mínimo. Dicho costo puede descender hasta el 2,4% de la nómina mensual de la empresa, al suponer que los ingresos de los trabajadores se distribuyen como los reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aporte”.

4.5 Los impuestos a las rentas del trabajo

Para fines de impuesto a la renta, la última reforma tributaria (Ley N° 1607 del 2012) establece una categoría de contribuyentes denominada empleados, que comprende a los asalariados y a la mayoría de los trabajadores independientes⁶⁹.

Para los empleados, el impuesto a pagar se determina simultáneamente aplicando dos procedimientos: el ordinario y el que se basa en el Impuesto Mínimo Alternativo Nacional (IMAN). El procedimiento ordinario parte de los ingresos brutos totales anuales a los cuales se restan las ganancias ocasionales, los ingresos no constitutivos de renta, unas deducciones y unas rentas exentas. Para un empleado se trata fundamentalmente de los aportes a salud y pensiones (obligatorios, de solidaridad y voluntarios), de los

68 O proporcionalmente al número de aprendices que dejen de hacer la práctica si el incumplimiento de la cuota de aprendices que les corresponde es parcial.

69 Los que en el desarrollo de sus actividades no requieren la utilización de materiales, insumo o maquinaria especializada.

depósitos en cuentas de ahorro especiales destinadas a la adquisición de vivienda, del pago de intereses por préstamos hipotecarios, de deducciones para personas a cargo y de unos rubros específicos de indemnizaciones por daños catastróficos. Con exclusión de los aportes obligatorios a pensiones y salud que se descuentan en su totalidad, a los demás ítems se aplican unos topes deducibles máximos⁷⁰.

Este proceso de depuración lleva a determinar la renta líquida gravable, a la cual se le aplica una tarifa de impuesto marginal que es igual a 0% para montos anuales de hasta 30 824 100 pesos (que corresponden a cuatro salarios mínimos mensuales en el 2015) y a 19%, 28% y 33% para tres tramos de ingresos sucesivamente más elevados⁷¹.

El otro procedimiento, el IMAN, consiste en un sistema presuntivo de determinación de la base gravable del impuesto sobre la renta. La base gravable alternativa resulta de disminuir a la totalidad de los ingresos brutos anuales las ganancias ocasionales, los aportes obligatorios a seguridad social pagados por el trabajador (incluidos los aportes de solidaridad) y unos rubros específicos de indemnizaciones por daños catastróficos⁷². Al monto de la renta gravable alternativa, así calculada, se aplican tarifas graduales que van desde 0% para ingresos anuales inferiores a 43 776 000 pesos (en el 2015, correspondientes a aproximadamente 5,7 salarios mínimos mensuales) a 1,7% para rentas de diez salarios mínimos mensuales, 5,9% para rentas de 20 salarios mínimos, 21% para rentas de 100 salarios mínimos, hasta llegar a una tarifa máxima de 27% para ingresos aún más elevados⁷³.

Los contribuyentes pagarán el impuesto sobre el valor máximo obtenido entre la tributación ordinaria y el IMAN.

Finalmente, el nivel de tributación dependerá de la situación particular de cada trabajador. A quien no tiene familiares a cargo, no compra vivienda, no hace aportes voluntarios a fondos de pensiones, ni suscribe seguros médicos complementarios a los obligatorios se le aplica el procedimiento ordinario según tarifas mucho más altas de las previstas por el IMAN. Estas a su turno representan el nivel de tributación mínimo al cual están obligados los trabajadores colombianos.

70 Los aportes voluntarios a pensiones, sumados a los aportes a las cuentas de ahorro para el fomento de la construcción, son deducibles del ingreso imponible hasta un monto igual al 30% de los ingresos brutos o hasta un máximo de 3800 Unidades de Valor Tributario (UVT) anuales (107 460 200 pesos en el 2015); los pagos en salud lo son hasta 192 UVT anuales [5 429 568 pesos en el 2015]; los gastos por familiar dependiente hasta un monto igual al 10% de los ingresos brutos o hasta un máximo de 384 UVT anuales [10 859 136 pesos en 2015].

71 Artículo 241 del Estatuto Tributario. Los tres tramos mensualizados son aproximadamente: de 4 salarios mínimos a 6,2; de 6,2 a 15 salarios mínimos y mayores de 15 salarios mínimos. No hace falta recordar que se trata de valores que corresponden a la renta líquida gravable (que siempre es inferior a los ingresos percibidos por los trabajadores). Aun en ausencia de deducciones solicitadas por el trabajador, el Estatuto Tributario reconoce a los empleados unos beneficios denominados “generales” a los cuales acceden automáticamente y que consisten en deducciones de los aportes obligatorios a pensiones y salud, de las cesantías y de un 25% de renta exenta.

⁷² Y unos pocos otros rubros de menor cuantía o que constituyen fuentes de ingresos no muy frecuentes para los empleados (ver artículos 331, 332 y 333 del Estatuto Tributario modificado por el artículo 10 de la Ley N° 1607 del 2012).

73 De acuerdo a la tabla de determinación de la renta gravable alternativa del artículo 333 del Estatuto Tributario.

4.6 A manera de resumen

Si bien en el sector privado colombiano existen algunos regímenes laborales especiales cuyo principal propósito es reducir los costos laborales totales, la gran mayoría de los trabajadores se rige por un régimen “general” o “estándar”, cuyos principales costos extrasalariales se presentaron en los Cuadros 7 y 8 como proporción del salario básico.

Según registros administrativos, el 87% de los trabajadores formales del país cotiza a la seguridad social sobre dos salarios mínimos o menos y solamente un 3% de los colombianos gana más de diez salarios mínimos mensuales y/o es contratado con un salario integral. Así que los sobrecostos no salariales que aplican para la gran mayoría del personal contratado en el sector privado pueden variar entre 54,4% y 58,4% (más el aporte CREE) en el caso de trabajadores que perciban un solo salario mínimo⁷⁴; entre 46,9% y 48,9% (más el aporte CREE) para trabajadores con dos salarios mínimos; 39,3% (más el aporte CREE) para quienes reciben ingresos laborales mayores de dos salarios mínimos y hasta diez salarios mínimos y 35,2% si se trata de trabajadores con salarios más altos. La incidencia de los costos extrasalariales resulta así netamente decreciente al aumentar los sueldos.

El aporte total al CREE (para financiar ICBF, SENA y salud) corresponde a un 8% sobre las ganancias de las empresas. Para garantizar el oportuno flujo de financiación de los tres servicios, las empresas deben pagar cada cuatro meses un anticipo del impuesto CREE sobre los pagos que reciben por la venta de bienes o prestación de servicios que hagan a terceros⁷⁵.

A la contratación laboral están también asociados otros costos a cargo de los empleadores, no fácilmente cuantificables a priori, como porcentajes de la nómina relacionados con el trabajo suplementario, el aprendizaje y el despido de trabajadores, entre los principales.

En el caso de los trabajadores dependientes, sus salarios sufren una disminución de 8% correspondiente a las contribuciones obligatorias a los sistemas de salud y pensión y eventualmente una detracción entre el 1% y 2% por concepto de solidaridad pensional, si sus salarios son superiores a cuatro remuneraciones mínimas.

Este mismo 8% se detrae de los ingresos laborales brutos para determinar la base gravable del impuesto de renta. Y, dadas las tarifas impositivas existentes, el resultado de esta operación puede considerarse el ingreso disponible para la gran mayoría de los empleados. Tanto para el procedimiento de tributación ordinario como para el IMAN, para rentas gravables de hasta cuatro salarios mínimos mensuales la tarifa

⁷⁴ En estos cálculos a los porcentajes del Cuadro 7 se suma el costo de la dotación de trabajo, entre 2% y 5% de un salario mínimo.

⁷⁵ Si sus ingresos fueron inferiores a 2530 millones de pesos anuales (aproximadamente 870 000 dólares) en el 2014; cada mes si los ingresos fueron iguales o superiores.

aplicable es de 0%. De tal manera que el 93% de los trabajadores colombianos quedaría excluido del pago del impuesto a la renta⁷⁶.

Para remuneraciones superiores a este umbral, el impuesto variará de individuo a individuo, dependiendo de las deducciones aplicables en cada caso. Como mínimo, los trabajadores con rentas gravables de diez salarios mínimos verán disminuir su ingreso disponible en 1,7% y los que declaran una renta de 20 salarios mínimos tributarán un 5,9% hasta llegar a una deducción impositiva máxima de 27%. Como se ha mencionado, los trabajadores que ganan diez o más salarios mínimos mensuales representan apenas un 3% del total de ocupados.

⁷⁶ Según datos de la Superintendencia Financiera, los cotizantes de hasta cuatro salarios mínimos representan más del 93% del total de los afiliados al sistema pensional colombiano.

Adicionalmente, se debe tomar en cuenta que el costo generado por los aportes al sistema de pensiones, que representa alrededor del 13% de la remuneración, es asumido íntegramente por cada trabajador, por lo cual no constituye un costo laboral no salarial para los empleadores.

En cuanto a la indemnización por despido injustificado, no se trata de un costo fijo ni permanente, sino de un costo potencial en el que se podría incurrir en situaciones extremadamente excepcionales.

De otro lado, se debe señalar que en el Perú existen regímenes laborales especiales como los de la micro y pequeña empresa que reducen significativamente los costos no salariales de las empresas a 5% y 28,2% de la remuneración, respectivamente; así, por cada S/ 1 de remuneración que una empresa les paga a sus trabajadores, debe desembolsar S/ 0,05 y S/ 0,28 adicionales por concepto de beneficios laborales, respectivamente.

En tal sentido, si ponderamos los costos no salariales derivados del régimen laboral general (51,7%) y los regímenes laborales especiales de la micro (5%) y pequeña empresa (28,2%), se obtiene un costo laboral no salarial promedio de 23,6%, el cual resulta más ajustado a la realidad de la regulación laboral nacional.

5.2 Matriz de costos laborales salariales y no salariales en el sector privado según régimen laboral

Cabe precisar que existen dos regímenes laborales adicionales correspondientes a la actividad minera y al sector construcción civil; sin embargo, no se han considerado en la matriz referida debido a que incluyen los mismos beneficios laborales establecidos en el régimen laboral general con algunos matices vinculados a las características particulares de dichas actividades (como la jornada laboral y los complementos definidos vía negociación colectiva).

Cuadro 10: Características de Regímenes Laborales en el sector privado

Instrumento normativo	Régimen general	Régimen microempresa	Régimen pequeña empresa	Régimen Agrario	Régimen trabajo del hogar
	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.	Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE	Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE	Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario	Ley N° 27986, Ley de los trabajadores del hogar
Inicio de vigencia del instrumento normativo	12 de diciembre de 1991 (Decreto Legislativo N° 728, cuyas modificaciones fueron sintetizadas en el TUO actual).	El régimen laboral especial de la microempresa inició su vigencia el 4 de julio del 2003 (Ley N° 28015), siendo modificado por el Decreto Legislativo N° 1086 y la Ley N° 30056, sintetizadas en el TUO actual.	El régimen laboral especial de la pequeña empresa inició su vigencia el 1 de octubre del 2008 (Decreto Legislativo N° 1086), siendo modificado por la Ley N° 30056, sintetizada con la norma anterior en el TUO actual.	1 de noviembre del 2000	1 de agosto del 2003
Población potencialmente beneficiada Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. (ENAH 2014 del INEI).	6 millones de trabajadores.	2 millones 800 mil trabajadores.	1 millón 500 mil trabajadores	820 mil trabajadores	357 mil trabajadores
Población realmente beneficiada (Fuente: Planilla Electrónica 2014 del MTPE y ENAH 2014 del INEI).	2 millones 684 mil trabajadores.	156 mil trabajadores.	66 mil trabajadores	231 mil trabajadores	80 mil trabajadores
Remuneración mensual promedio (sectores formal e informal). (Fuente: ENAH 2014 del INEI)*	S/ 1 908 / USD 639	S/ 815 / USD 273	S/ 1 350 / USD 452	S/ 686 / USD 230	S/ 739 (USD 248) incluyendo pagos monetarios y en especie / S/ 517 (USD 173) incluyendo solo pagos monetarios



	Régimen general	Régimen microempresa	Régimen pequeña empresa	Régimen Agrario	Régimen trabajo del hogar
Remuneración mensual promedio (sector formal). (Fuente: Planilla Electrónica 2013 del MPE y ENAHO 2014 del INEI)*	S/ 2 365 / USD 792	S/ 1 137 / USD 381	S/ 1 884 / USD 631	S/ 1 185 / USD 397	S/ 1 167 (USD 391) incluyendo pagos monetarios y en especie / S/ 983 (USD 329) incluyendo solo pagos monetarios.
Remuneración mínima*	Sí (S/ 750 / USD 251 mensuales).	Sí (S/ 750 / USD 251 mensuales)	Sí (S/ 750 / USD 251 mensuales)	Sí / Incluye CTS y gratificaciones (S/ 878 mensuales / USD 294)	No (se negocia entre el empleador y el trabajador).
Beneficios laborales					
Compensación por tiempo de servicios (TUO del Decreto Legislativo N° 650, Ley de CTS, aprobado por D.S. N° 001-97-TR. Ley vigente desde 23.08.91)	1 remuneración mensual + 1/6 de una gratificación por cada año de servicio.	No corresponde.	Media remuneración mensual por cada año de servicios (tope de 3 remuneraciones mensuales)	Está incluida en la remuneración.	Media remuneración mensual por cada año de servicio.
Gratificaciones (Ley N° 27735. Vigente desde 29.05.02. Sustituyó a la Ley N° 25139)	1 remuneración mensual en julio y en diciembre.	No corresponde.	Media remuneración mensual en julio y en diciembre.	Están incluidas en la remuneración.	Media remuneración mensual en julio y en diciembre
Vacaciones (D. Legislativo N° 713. Vigente desde 08.12.91).	30 días por cada año de servicios	15 días por cada año de servicios	15 días por cada año de servicios	15 días por cada año de servicios	15 días por cada año de servicios
Seguro de salud (Ley N° 26790. Vigente desde 18.05.97. Sustituyó a la regulación anterior).	Afiliación regular al Seguro Social de Salud (aporte mensual de 9% de la remuneración a cargo del empleador). La base contributiva no puede ser inferior a la remuneración mínima.	Afiliación al régimen semicontributivo del Seguro Integral de Salud (aporte mensual de S/.15 por parte del empleador y del Estado respectivamente).	Afiliación regular al Seguro Social de Salud (aporte mensual de 9% de la remuneración a cargo del empleador). La base contributiva no puede ser inferior a la remuneración mínima.	Afiliación regular al Seguro Social de Salud (aporte mensual de 4% de la remuneración a cargo del empleador). La base contributiva no puede ser inferior a la remuneración mínima.	Afiliación regular al Seguro Social de Salud siempre que laboren una jornada mínima de 4 horas diarias (aporte mensual de 9% de la remuneración a cargo del empleador). La base contributiva no puede ser inferior a la remuneración mínima.

Régimen general	Régimen microempresa	Régimen pequeña empresa	Régimen Agrario	Régimen trabajo del hogar
Asignación familiar (Ley N° 25129. Vigente desde 07.12.89).	No corresponde.	No corresponde.	No corresponde.	No corresponde.
Seguro de vida (D. Leg. N° 688. Vigente desde 05.12.91).	No corresponde.	Financiamiento mensual de la prima a cargo del empleador para aquellos trabajadores con 4 años o más de labor continua o intermitente (la prima es un porcentaje variable de la remuneración).	No corresponde.	No corresponde.
Seguro complementario de trabajo de riesgo (Ley N° 26790. Vigente desde 18.05.97. Sustituyó a la regulación anterior)	No corresponde.	Financiamiento mensual de la prima a cargo del empleador para aquellos trabajadores que realizan actividades altamente riesgosas (la prima es un porcentaje variable de la remuneración).	No corresponde.	No corresponde.
SENATI (Ley N° 26272. Vigente desde 01.01.94)	No corresponde.	No corresponde.	No corresponde.	No corresponde.



Régimen general	Régimen microempresa	Régimen pequeña empresa	Régimen Agrario	Régimen trabajo del hogar
Indemnización por despido injustificado (TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR. Ley vigente desde 12.12.91)	10 remuneraciones diarias por cada año de servicios con un tope de 90 remuneraciones diarias	20 remuneraciones diarias por cada año de servicios con un tope de 120 remuneraciones diarias.	15 remuneraciones diarias por cada año de servicios con un tope de 180 remuneraciones diarias.	Pago único de 15 remuneraciones diarias si se prescinde de preaviso de 15 días.
Participación en utilidades (D. Leg. N° 892. Vigente desde 01.01.97. Modificó el D. Leg. N° 677)	Sí corresponde (porcentaje de participación anual varía según actividad económica: pesca, telecomunicaciones e industria 10%; minería, comercio y restaurantes 8%; y otras 5%).	Sí corresponde (porcentaje de participación anual varía según actividad económica: pesca, telecomunicaciones e industria 10%; minería, comercio y restaurantes 8%; y otras 5%).	Sí corresponde (porcentaje de participación anual varía según actividad económica: pesca, telecomunicaciones e industria 10%; minería, comercio y restaurantes 8%; y otras 5%).	No corresponde.
Jornada laboral máxima (TUO del D. Leg. N° 854 y Ley N° 27671, aprobado por D.S. N° 007-2002-TR. D. Leg. vigente desde 02.10.96).	8 horas diarias o 48 horas semanales.	8 horas diarias o 48 horas semanales.	8 horas diarias o 48 horas semanales.	8 horas diarias o 48 horas semanales.
Seguridad social en pensiones (TUO de la Ley del Sistema Privado de Fondos de Pensiones, aprobado por D.S. N° 054-97-EF. Ley vigente desde 06.12.92/ D. Leg. N° 19990. Vigente desde 01.05.73)	Afiliación obligatoria al sistema nacional o al sistema privado de pensiones. Aportes mensuales a cargo de los trabajadores: 13% de remuneración en SNP y un porcentaje similar en SPP (incluye aporte al fondo previsional - 10%- y pago de comisión por administración - 1,58%- y prima por seguro - 1,33%)*. El SPS no se ha implementado.	Afiliación obligatoria al sistema nacional o al sistema privado de pensiones. Aportes mensuales a cargo de los trabajadores: 13% de remuneración en SNP y un porcentaje similar en SPP (incluye aporte al fondo previsional - 10%- y pago de comisión por administración - 1,58%- y prima por seguro - 1,33%)*. El SPS no se ha implementado.	Afiliación obligatoria al sistema nacional o al sistema privado de pensiones. Aportes mensuales a cargo de los trabajadores: 13% de remuneración en SNP y un porcentaje similar en SPP (incluye aporte al fondo previsional - 10%- y pago de comisión por administración - 1,58%- y prima por seguro - 1,33%)*. El SPS no se ha implementado.	Afiliación obligatoria al sistema nacional o al sistema privado de pensiones. Aportes mensuales a cargo de los trabajadores: 13% de remuneración mínima en SNP y un porcentaje similar en SPP (incluye aporte al fondo previsional - 10%- y pago de comisión por administración - 1,58%- y prima por seguro - 1,33%)*. El SPS no se ha implementado.

*Se toma como referencia el tipo de cambio vigente el 31.12.14. Fuente: Series Estadísticas del Banco Central de Reserva del Perú.

**La comisión por administración y la prima por seguro pueden variar en el tiempo. Se toma como referencia el promedio del mercado.

5.3 Estructura de costos laborales salariales y no salariales en el sector privado según régimen laboral

Los beneficios laborales establecidos en los regímenes laborales descritos en el acápite anterior determinan la siguiente estructura de costos laborales salariales y no salariales en el Perú:

Cuadro 11: Costos laborales de los regímenes laborales en el Perú (en porcentaje)

Régimen Laboral	General	Microempresa	Pequeña empresa	Agrario	Trabajo del hogar
Salario referencial* (A)	100.0	100.0	100.0	126.4**	100.0
Costos laborales no salariales a cargo del empleador (% adicional del salario referencial) (B)	51.7	5.0	28.2	8.2	26.4
Compensación por tiempo de servicios (CTS)	10.0	-	4.9	-	4.9
Gratificaciones	17.3	-	8.3	-	8.3
Vacaciones	8.6	4.2	4.2	4.2	4.2
Seguro de salud	9.3	0.8	9.0	4.0	9.0
Asignación familiar	3.8	-	-	-	-
Seguro de vida	0.6	-	0.6	-	-
Seguro complementario de trabajo de riesgo	1.3	-	1.2	-	-
SENATI	0.8	-	-	-	-
Costos laborales totales a cargo del empleador (C) = (A) + (B)	151.7	105.0	128.2	134.6	126.4

*Se toma como referencia la remuneración mensual promedio en el sector privado formal (100%).

** El salario agrario incluye la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones.

Por cada S/ 100 que un empleador le paga a un trabajador por concepto de remuneraciones debe asumir S/ 51,7 adicionales por concepto de beneficios laborales en el caso del régimen laboral general; S/ 5 en el de la microempresa; S/ 28,2 en la pequeña empresa y S/ 26,4 en el trabajo del hogar.

En cuanto al régimen agrario, por cada S/ 100 de remuneración se agregan solo S/ 8,2 por beneficios laborales, considerando que la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones pasaron a integrar las remuneraciones.

Si consideramos los 3 regímenes laborales con mayor cobertura potencial de trabajadores (general, micro y pequeña empresa) y ponderamos sus correspondientes costos laborales no salariales, encontramos que en promedio, por cada S/ 100 de remuneración, el empleador debe asumir S/ 23,6 adicionales por concepto de beneficios laborales.

5.4 Enfoque de costos laborales por trabajador vs costos laborales por bien producido⁷⁹

Considerando la situación descrita en los acápites anteriores, es importante tener en cuenta que en el Perú predomina el enfoque que plantea la reducción de los beneficios laborales de los trabajadores sujetos a la legislación laboral general como uno de los principales mecanismos para mejorar la competitividad de las empresas e incrementar los niveles de formalidad laboral en el mercado de trabajo. Ello, desde el punto de vista económico, implica la reducción de los denominados costos laborales no salariales.

En nuestra opinión, la reducción de costos laborales no salariales no constituye el instrumento más idóneo para promover la competitividad y la formalización de las empresas en el Perú. Las razones que fundamentan esta posición se exponen a continuación.

En lo que respecta a temas de competitividad y, de manera particular, en lo referido a la competitividad en materia laboral, la variable más relevante es el costo laboral por bien producido⁸⁰ (o costo laboral unitario) y no los costos laborales no salariales.

En efecto, el costo laboral unitario depende de dos variables: (i) el costo laboral por trabajador (que incluye los costos salariales y no salariales), y (ii) el producto por trabajador (productividad del trabajo), tal como se muestra a continuación:

Cuadro 12: Costos laborales unitarios

$$CLU = \frac{CLT / E}{Q / E}$$

Donde:

- CLU = costo laboral unitario (o costo laboral medio por bien producido).
- CLT = costo laboral total (incluye costos salariales y no salariales).
- E = número de trabajadores.
- Q = valor de la producción total.
- CLT / E = costo laboral medio por trabajador (o costo laboral por unidad de trabajo).
- Q / E = producto medio por trabajador (variable *proxy* de la productividad del trabajo).

⁷⁹ Esta sección se basa en lo señalado en: Cuadros, F. (2010). Nueva Ley MYPE: ¿es el remedio peor que la enfermedad? y Cuadros, F. y Quiñones, S. (2010). Cuando la excepción se vuelve la regla: ¿cuál es el régimen laboral general en el Perú?

⁸⁰ Se refiere al gasto promedio en mano de obra que debe realizar una empresa para producir una unidad de los bienes que oferta.

Cuadro 13: Costos laborales promedio por hora en la manufactura

País	USD	País	USD	País	US
Noruega	39,14	USA	23,65	Hong Kong	5,65
Dinamarca	35,47	Irlanda	22,76	Polonia	4,54
Alemania	33,07	Japón	21,76	Brasil	4,10
Finlandia	31,93	Italia	21,05	Argentina	4,01
Holanda	31,81	España	17,78	Chile	3,64
Bélgica	30,79	N.Zelanda	14,97	Colombia	2,68
Suiza	30,51	R.Corea	13,56	México	2,63
Austria	29,42	Israel	12,42	Perú	2,53
Suecia	28,73	Singapur	7,66	Ecuador	2,37
Reino Unido	25,66	Portugal	7,33	Honduras	1,71
Australia	24,91	Taiwán	6,38	China	0,71
Francia	24,63	R.Checa	6,11		
Canadá	23,82	Hungría	6,07		

Fuente: Bureau of Labor Statistics, Department of Labor, USA.

Cuadro 14: Ranking de Competitividad Global⁸⁵

País	Posición	País	Posición	País	Posición	País	Posición
Suiza	1	Kuwait	37	Ucrania	73	Guyana	109
Singapur	2	Tailandia	38	Uruguay	74	Argelia	110
Finlandia	3	R. Checa	39	Vietnam	75	Liberia	111
Suecia	4	Panamá	40	Seychelles	76	Camerún	112
Holanda	5	Polonia	41	Georgia	77	Libia	113
Alemania	6	Italia	42	Rumania	78	Surinam	114
USA	7	Turquía	43	Botsuana	79	Nigeria	115
Reino Unido	8	Barbados	44	Macedonia	80	Paraguay	116
Hong Kong	9	Lituania	45	Croacia	81	Senegal	117
Japón	10	Azerbaiyán	46	Armenia	82	Bangladesh	118

⁸⁵ Basado en el índice de competitividad global del World Economic Fórum 2013-2012, conformado por los siguientes factores: instituciones, infraestructura, estabilidad macroeconómica, salud y educación primaria, educación superior y capacitación, eficiencia del mercado de bienes y servicios, eficiencia del mercado laboral, sofisticación del mercado financiero, preparación tecnológica, tamaño del mercado, sofisticación empresarial e innovación.

País	Posición	País	Posición	País	Posición	País	Posición
Qatar	11	Malta	47	Guatemala	83	Benín	119
Dinamarca	12	Brasil	48	Trinidad y Tobago	84	Tanzania	120
Taiwán	13	Portugal	49	Camboya	85	Etiopía	121
Canadá	14	Indonesia	50	Ecuador	86	Cabo Verde	122
Noruega	15	Kazajistán	51	Moldavia	87	Uganda	123
Austria	16	Sudáfrica	52	Bosnia	88	Pakistán	124
Bélgica	17	México	53	Albania	89	Nepal	125
Arabia Saudita	18	Mauricio	54	Honduras	90	Venezuela	126
R. Corea	19	Letonia	55	Líbano	91	Kirguistán	127
Australia	20	Eslovenia	56	Namibia	92	Mali	128
Francia	21	Costa Rica	57	Mongolia	93	Malawi	129
Luxemburgo	22	Chipre	58	Argentina	94	Madagascar	130
N. Zelanda	23	India	59	Serbia	95	Costa de Marfil	131
Emiratos Árabes Unidos	24	Hungría	60	Grecia	96	Zimbabue	132
Malasia	25	Perú	61	Jamaica	97	Burkina Faso	133
Israel	26	Bulgaria	62	Gambia	98	Mauritania	134
Irlanda	27	Ruanda	63	Gabón	99	Suazilandia	135
Brunéi	28	Jordania	64	Tayikistán	100	Timor Oriental	136
China	29	Filipinas	65	El Salvador	101	Lesoto	137
Islandia	30	Irán	66	Zambia	102	Mozambique	138
Puerto Rico	31	Rusia	67	Ghana	103	Chad	139
Omán	32	Sri Lanka	68	Bolivia	104	Yemen	140
Chile	33	Colombia	69	R. Dominicana	105	Guinea	141
Estonia	34	Marruecos	70	Kenia	106	Haití	142
Bahréin	35	Eslovaquia	71	Egipto	107	Sierra Leona	143
España	36	Montenegro	72	Nicaragua	108	Burundi	144

Fuente: Reporte de competitividad global 2012-2013 del World Economic Fórum.

Lo que realmente se necesita en materia de mejora de la competitividad laboral para promover el desarrollo económico y la formalización de empresas es una política de promoción empresarial que apunte principalmente al fomento de la inversión en capital físico, innovaciones, tecnología, capital humano y mejora de la organización del trabajo, de tal forma que se logre una mayor generación de valor agregado y un incremento sostenido de la productividad que conlleven a una mayor competitividad, al crecimiento económico de largo plazo y a mayores niveles de remuneraciones reales⁸⁶ y de empleo de calidad.

Consideramos que este enfoque de búsqueda de mayor competitividad y promoción de la formalización es el que se debe priorizar y no simples reducciones de costos laborales por trabajador, que fundamentalmente contribuyen a elevar la desigualdad en la distribución del ingreso que existe en el Perú, más aún en un escenario de escaso desarrollo de la sindicación y la negociación colectiva⁸⁷. Se debe buscar competir por productividad y calidad (diferenciación de productos) y no por menores costos laborales por trabajador, ya que de otra manera sería imposible superar a países como China o India, cuyo crecimiento se sustenta, en buena parte, en la disposición de mano de obra significativamente más barata que la peruana.

En ese sentido, es importante precisar un tema que quizá no termina de quedar claro en algunos ámbitos académicos. La informalidad laboral es generada fundamentalmente por los paupérrimos niveles de productividad observados en el segmento de la microempresa y parte de la pequeña empresa (que, a su vez, se reflejan en las altas tasas de subempleo por ingresos que muestran), lo cual les dificulta cumplir con los costos laborales derivados del régimen general, y no por el hecho de que los beneficios laborales sean (supuestamente) demasiado onerosos. De esta manera, se observa que el producto por trabajador en las microempresas representa sólo el 12% del registrado en las empresas con más de 20 trabajadores⁸⁸.

Dicha afirmación se refuerza si se tiene en cuenta que desde el establecimiento de regímenes laborales especiales para las microempresas en el año 2003, sin mayores incentivos para el fomento del incremento de su productividad, que redujeron significativamente los beneficios laborales de sus trabajadores (de 51,7% a 5% de las remuneraciones en el caso del régimen vigente a la fecha) como incentivo para su formalización, en más de diez años de vigencia únicamente se formalizaron alrededor 73 mil microempresas⁸⁹, que representan apenas el 8,4% del total de microempresas a nivel nacional⁹⁰.

Sin perjuicio de lo señalado en los párrafos precedentes, cabe precisar que la creación de un régimen laboral especial, con menores costos no salariales, que permita mejorar la rentabilidad de los segmentos empresariales menos desarrollados, que actúe como un incentivo a la inversión en capital físico y humano, en

86 Miden el poder adquisitivo de las remuneraciones nominales o en soles corrientes.

87 El excedente de explotación (compuesto fundamentalmente por las utilidades empresariales) concentra el 63% del Producto Bruto Interno por tipo de ingreso en el Perú, mientras que las remuneraciones de los trabajadores absorben solo el 22% (Fuente: Cuentas Nacionales 2012 del INEI). Solo poco más del 6% de los asalariados privados formales está sindicalizado (Fuente: Planilla Electrónica 2013 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).

88 Estimaciones efectuadas en el documento Remuneración mínima, MYPE y canasta básica, de Norberto García (2007).

89 Información a octubre del 2013.

90 Fuente: Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

innovaciones y nueva tecnología y que complemente las políticas de fomento de la productividad, resultaría conveniente siempre y cuando el ámbito de aplicación de dicho régimen se encuentre correctamente focalizado, sea de acogimiento temporal y esté sujeto a un monitoreo y evaluación constante de sus resultados.

5.5 Ingreso disponible de los trabajadores según régimen laboral

Los ingresos laborales disponibles o de libre disposición son el resultado de deducir de los ingresos laborales brutos los pagos de impuesto a la renta y las contribuciones sociales a cargo de los trabajadores.

En el Perú están sujetas al impuesto a la renta de quinta categoría las rentas obtenidas por concepto de trabajo personal prestado en relación de dependencia, incluidos cargos públicos, electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales. Asimismo, las participaciones de los trabajadores, ya sea que provengan de las asignaciones anuales o de cualquier otro beneficio otorgado en sustitución de las mismas, entre otras materias.

No obstante, las indemnizaciones y las compensaciones por tiempo de servicios previstas por las disposiciones laborales vigentes (entre otros conceptos específicos), se encuentran inafectas al impuesto a la renta.

El impuesto a la renta correspondiente a los trabajadores en relación de dependencia se determina aplicando a la suma de su renta neta del trabajo y la renta de fuente extranjera, de acuerdo a la siguiente escala progresiva acumulativa:

Cuadro 15: Cálculo del impuesto a la renta de trabajadores en relación de dependencia (I)

Suma de la renta neta de trabajo y de la renta de fuente extranjera anual	Tasa de impuesto a la renta
Hasta 5 unidades impositivas tributarias (UIT)*	8%
Más de 5 UIT hasta 20 UIT	14%
Más de 20 UIT hasta 35 UIT	17%
Más de 35 UIT hasta 45 UIT	20%
Más de 45 UIT	30%

* UIT equivale a S/. 3850 en el año 2015. En 2017 fue equivalente a S/. 4050

Cuadro 16: Cálculo del impuesto a la renta de trabajadores en relación de dependencia (II)

Suma de la renta neta de trabajo y de la renta de fuente extranjera anual	Tasa de impuesto a la renta
Hasta S/ 19 250	8%
Más de S/ 19 250 hasta S/ 77 000	14%
Más de S/ 77 000 hasta S/ 134 750	17%
Más de S/ 134 750 hasta S/ 173 250	20%
Más de S/ 173 250	30%

Cabe precisar que para obtener la renta neta anual del trabajo imponible se deduce un monto fijo equivalente a 7 UIT de la renta bruta. A partir de 2017 cabe una deducción adicional⁹¹ de hasta 3 UIT, si se acredita gastos en salud y vivienda, por la aportación a EsSalud de los trabajadores del hogar y otros servicios de cuarta categoría especificados.

De otro lado, como se señaló en el Cuadro 10, los aportes a los sistemas previsionales se deducen de las remuneraciones brutas de los trabajadores y ascienden al 13% aproximadamente.

Tomando como referencia los ingresos laborales promedio en el sector formal de la población objetivo de cada régimen laboral se estiman los correspondientes ingresos disponibles:

⁹¹ <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/impuesto-a-la-renta-personas-ultimo/deduccin-adicional-de-3-uit>

Cuadro 17: Ingreso laboral disponible**

Régimen Laboral/ Concepto	General	Microempresa	Pequeña empresa	Agrario	Trabajo del hogar
Ingreso laboral mensual bruto*	S/ 2834 /USD 949	S/ 1137 / USD 381	S/ 2041 /USD 684	S/ 1185 /USD 397	S/ 1065 / USD 357
Ingreso laboral anual bruto* (A)	S/ 34 010 / USD 11 394	S/ 13 644 / USD 4571	S/ 24 492 / USD 8205	S/ 14 220 / USD 4764	S/ 12 779 / USD 4281
Deducción de 7 UIT (B)	S/ 26 950 / USD 9028	S/ 26 950 / USD 9028	S/ 26 950 / USD 9028	S/ 26 950 / USD 9028	S/ 26 950 / USD 9028
Renta neta anual imponible (C) = (A) - (B)	S/ 7060 / USD 2365	S/ 0 /USD 0	S/ 0 /USD 0	S/ 0 /USD 0	S/ 0 /USD 0
Impuesto a la renta (D) = 8%*(C)	S/ 565 /USD 189	S/ 0 / USD 0	S/ 0 / USD 0	S/ 0 / USD 0	S/ 0 / USD 0
Ingreso laboral anual después de impuesto a la renta (E) = (A) - (D)	S/ 33 445 / USD 11 204	S/ 13 644 / USD 4571	S/ 24 492 / USD 8205	S/ 14 220 / USD 4764	S/ 12 779 / USD 4281
Aporte anual al sistema previsional (F) = 13%* (A) sin incluir gratificaciones	S/ 3806 /USD 1275	S/ 1774 /USD 594	S/ 2939 / USD 985	S/ 1849 /USD 619	S/ 1533 / USD 514
Ingreso laboral anual disponible después de impuesta a la renta y aporte a pensiones (G) = (E) - (F)	S/ 29 639 / USD 9929	S/ 11 870 / USD 3977	S/ 21 553 / USD 7220	S/ 12 371 / USD 4145	S/ 11,246 / USD 3767
Ingreso laboral mensual disponible después de impuesta a la renta y aporte a pensiones	S/ 2470/ USD 827	S/ 989 / USD 331	S/ 1796 / USD 602	S/ 1031 / USD 345	S/ 937 /USD 314

*Se toma como referencia la remuneración mensual promedio en el sector formal de la población objetivo de cada régimen laboral, incluyendo gratificaciones y asignación familiar cuando corresponda. No está disponible el dato de participación promedio en utilidades por parte de los trabajadores.

** Se toma como referencia el tipo de cambio vigente el 31.12.14 [S/ 2,98].

Fuente: Series Estadísticas del Banco Central de Reserva del Perú.

En el Cuadro 17 se aprecia que luego de deducir los pagos de impuesto a la renta y los aportes previsionales de los ingresos laborales brutos promedio de los trabajadores identificados en el 2015, se obtienen los siguientes ingresos laborales mensuales disponibles: USD 827 en el régimen laboral general, USD 331 en el régimen de la microempresa, USD 602 en la pequeña empresa, USD 345 en el régimen agrario y USD 314 en el trabajo del hogar.

Como se mencionó anteriormente, para el año fiscal 2017 se introdujo en la normativa del impuesto a la renta de las personas naturales la posibilidad de deducir 3 UIT adicionales a las 7 UIT flat ya establecidas. Ello ha tenido impactos en términos del ingreso disponible de los trabajadores asalariados con empleo formal. Estos cambios se visualizan en el Cuadro 18.

En el ejercicio realizado, tomando como referencia un sueldo ordinario de S/ 3238 mensuales (USD 1000 a diciembre de 2017) bajo el régimen laboral general, se encuentra lo siguiente:

- Primero, que aún con las deducciones de hasta 3 UIT dicha remuneración se ve afecta al impuesto a la renta.
- Segundo, si se cumple con las condiciones para poder deducir el tope de las 3 UIT adicionales, el impuesto a la renta por pagar disminuye de S/ 1359 anuales hasta S/ 387.

Así, para un trabajador con un sueldo ordinario mensual de USD 1000 y que no pueda deducir las 3 UIT adicionales, el ingreso neto disponible -luego de descontarle la contribución al sistema de pensiones- sería de USD 835 mensuales. Por su parte, para el trabajador que sí pueda deducir esas 3 UIT adicionales su ingreso disponible mensual ascendería a USD 860.

Cuadro 18: Ingreso laboral disponible del Régimen Laboral General (para un ingreso ordinario mensual de S/ 3238)

Concepto	Con deducción de 7 UIT	Con deducción de 10 UIT
Sueldo + asignación familiar (en S/ y USD)	3238	3238
	1000	1000
Sueldo bruto anual (S/)	45 332	45 332
Deducción de UIT	28 350	40 500
– (B) Renta neta imponible (S/)	16 982	4832
Impuesto anual (S/)	1359	387
Impuesto mensual (S/)	113	32
Impuesto mensual (USD)	35	10
AFP (mensual, 13% sin gratificaciones, S/)	421	421
AFP (mensual, en USD)	130	130
Sueldo neto disponible (S/)	2704	2785
Sueldo neto disponible (USD)	835	860

* El tipo de cambio utilizado fue el del 29/12/2017, equivalente a S/ 3.238 según la SBS.

ANEXOS CAPÍTULO I

Anexo 1: Distribución de los trabajadores formales según regímenes laborales en el sector privado en Colombia y Perú

Perú			Colombia			
Régimen laboral			Número de salarios mínimos mensuales devengados			
General	Microempresa (hasta 10 trabajadores)	Pequeña empresa (hasta 100 trabajadores)	Hasta 2 salarios mínimos	Más de 2 salarios mínimos y hasta 4	Más de 4 salarios mínimos y hasta 8	Más de 8 salarios mínimos
92,4	5,4	2,3	86,9	6,5	3,1	3,5

En Perú se excluyen el régimen agrario y de trabajadores del hogar.
Fuente: Informes de país

Anexo 2: Salario mínimo y tipo de cambio frente al dólar en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Diciembre 2015 y 2017

PAIS	BOLIVIA		COLOMBIA		ECUADOR (a)		PERÚ	
Concepto	2015	2017	2015	2017	2015	2017	2015	2017
Tipo de cambio								
Bolivianos por 1 dólar	6.96	6.96						
Pesos por 1 dólar			3200	2984				
Soles por 1 dólar							3.38	3.24
Salario mínimo en moneda nacional	1656	2000	644,350	737,717			750	850
Salario mínimo en dólares (*)	237.93	287.36	201.36	247.22	354.00	375.00	221.89	262.51

(a) Salario básico unificado
Fuente: Informes de país

ANEXOS CAPÍTULO III

Anexo 3: Evolución del salario y remuneraciones adicionales

Año	Aumento de salarios vitales o incorporación de remuneraciones complementarias		Vigencia
1962	Incorporación del Décimo Tercer Sueldo		Nov. 26
1968	Incorporación del Décimo Cuarto Sueldo		Oct. 2
1968	Fijación de salario mínimo Trabajador en general Agricultores de la Sierra Agricultores de la Costa Servicio Doméstico	S/. 600,00 mensuales S/. 450,00 mensual S/. 600,00 mensual S/. 300,00 mensual	Oct. 29
1969	Alcance a la ley N° 68-010 de 1968 Operarios en artesanía Agricultores del Oriente	S/. 600,00 mensual S/. 600,00 mensual	Ene. 15
1971	Aumento de salarios vitales del 25%, excepto artesanos y trabajadores agrícolas		Ene. 1
1973	Aumento de salarios vitales Aumento en 25% del 14avo sueldo para remuneraciones de hasta 2000 sucres mensuales (125%)		Ene. 1
1974	Aumento de salarios vitales Incorporación de compensación por alto costo de la vida de a partir del salario mínimo vital general.	S/. 250,00 mensuales para remuneraciones	Abr. 1
1975	Aumento de salarios vitales Bonificación complementaria (8 va. parte del total anual)		May. 1
1976	Aumento de salarios vitales en un 20%		Ene. 1
1978	Asignación de 100 sucres para transporte para trabajadores de Quito y Guayaquil.		Abr. 25
1979	Aumento de salarios vitales a S/. 2000,00 Incorporación del Décimo Quinto Sueldo		Ene. 1 Abr. 10
1980	Aumento de salarios vitales General	S/. 4000,00 mensual	Ene. 1
	Pequeña industria	S/. 3000,00 mensual	
	Artesanos	S/. 2800,00 mensual	
	Servicio doméstico	S/. 1500,00 mensual	
1981	Incorporación de la jornada de 40 horas semanales Aumento de 50 sucres a la asignación de transporte		Ene. 1 Feb. 17

Fuente: Córdova, P. (1982). *La política salarial ecuatoriana*. Quito: Banco Central del Ecuador. Pág. 39-40

Anexo 4: Tasas de aportación

De los trabajadores del sector privado bajo relación de dependencia, así como de los miembros del clero secular.

CONCEPTOS	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
Seguro de invalidez, vejez y muerte	6,64%	3,10%	9,74%
Ley orgánica de discapacidades	0,10%	0,00%	0,10%
Seguro de salud	0,00%	5,71%	5,71%
Seguro de riesgos del trabajo	0,00%	0,55%	0,55%
Seguro de cesantía	2,00%	1,00%	3,00%
Seguro social campesino	0,35%	0,35%	0,70%
Gastos de administración	0,36%	0,44%	0,80%
Total	9,45%	11,15%	20,60%

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (www.iess.gob.ec)

De los empleados bancarios, municipales y de entidades públicas descentralizadas; notarios, registradores de la propiedad y registradores mercantiles.

CONCEPTOS	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
Seguro de invalidez, vejez y muerte	8,64%	3,10%	11,74%
Ley orgánica de discapacidades	0,10%	0,00%	0,10%
Seguro de salud	0,00%	5,71%	5,71%
Seguro de riesgos del trabajo	0,00%	0,55%	0,55%
Seguro de cesantía	2,00%	1,00%	3,00%
Seguro social campesino	0,35%	0,35%	0,70%
Gastos de administración	0,36%	0,44%	0,80%
Total	11,45%	11,15%	22,60%

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (www.iess.gob.ec)

De los servidores públicos, incluido el magisterio y los funcionarios y empleados de la Función Judicial o de otras dependencias que prestan servicios públicos. Mediante remuneración variable, en forma de aranceles o similares:

CONCEPTOS	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
Seguro de invalidez, vejez y muerte	8,64%	1,10%	9,74%
Ley orgánica de discapacidades	0,10%	0,00%	0,10%
Seguro de salud	0,00%	5,71%	5,71%
Seguro de riesgos del trabajo	0,00%	0,55%	0,55%
Seguro de cesantía	2,00%	1,00%	3,00%
Seguro social campesino	0,35%	0,35%	0,70%
Gastos de administración	0,36%	0,44%	0,80%
Total	11,45%	9,15%	20,60%

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (www.iess.gob.ec)

De los funcionarios del servicio exterior residentes en el extranjero:

CONCEPTOS	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
Seguro de invalidez, vejez y muerte	8,64%	1,10%	9,74%
Ley orgánica de discapacidades	0,10%	0,00%	0,10%
Seguro de salud	0,00%	5,71%	5,71%
Seguro de riesgos del trabajo	0,00%	0,55%	0,55%
Seguro de cesantía	2,00%	1,00%	3,00%
Seguro social campesino	0,35%	0,35%	0,70%
Gastos de administración	0,36%	0,44%	0,80%
Total	11,45%	9,15%	20,60%

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (www.iess.gob.ec)

De los trabajadores temporales de la industria azucarera: (según Res. 467)

CONCEPTOS	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
Seguro de invalidez, vejez y muerte	13,28%	6,20%	19,48%
Ley orgánica de discapacidades	0,10%	0,00%	0,10%
Seguro de salud	0,00%	11,42%	11,42%
Seguro de riesgos del trabajo	0,00%	1,10%	1,10%
Seguro de cesantía	4,00%	2,00%	6,00%
Seguro social campesino	0,70%	0,70%	1,40%
Gastos de administración	0,72%	0,88%	1,60%
Total	18,80%	22,30%	41,10%

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (www.iess.gob.ec)

Anexo 5: Variables consideradas en el análisis del ingreso disponible

Ingresos de los hogares	Definición*	Variables de ENEMDU utilizadas
Ingresos procedentes del empleo	Ingresos del empleo asalariado. - Comprenden los salarios directos por el tiempo trabajado y la labor realizada.	66. Ingreso de asalariados y/o empleados domésticos 68B. Ingreso en especies de asalariados 69. Ingreso ocup. Secundaria - asalariados e independientes. 70B. Pago en especies - trabajo secundario
	Ingresos del empleo independiente. - Son ingresos recibidos por individuos durante un determinado período de tiempo, como consecuencia de su participación en empleos independientes. Corresponden fundamentalmente a los ingresos de los propietarios de empresas no constituidas en sociedad que trabajan en dichas empresas.	63. Ingresos - Patronos Cuenta Propia
Ingresos de propiedad	Ingresos de propiedad. - Son las entradas generadas por la propiedad de activos. Por lo general, se trata de retribuciones monetarias procedentes de activos financieros (intereses y dividendos), activos no financieros y regalías.	71B. Ingreso recibido por transacciones de capital
Ingresos procedentes de la producción de servicios en el hogar para uso propio	Ingresos procedentes de la producción de servicios en el hogar para uso propio. - Comprenden el valor estimado neto de los servicios prestados en las viviendas ocupadas por sus propietarios, de los servicios domésticos no remunerados y de los servicios relacionados con bienes de consumo duraderos de los hogares.	N/D
Ingresos por transferencias	Ingresos por transferencias. - Las transferencias son entradas a cambio de las cuales el receptor no da nada al donante. Las transferencias actuales son las que se repiten de forma periódica y comprenden: 1. Las pensiones de la seguridad social, las prestaciones de seguros y las asignaciones que generan los regímenes de la seguridad social patrocinados por el Estado (impuestas por ley), como las pensiones (incluidas las pensiones militares y del extranjero), las prestaciones de desempleo y por enfermedad; 2. Las pensiones y demás prestaciones de seguro recibidas del empleador y que no están previstas en la legislación de la seguridad social; 3. Las prestaciones de asistencia social del Estado (de carácter universal o supeditado a una verificación de recursos) que ofrecen las mismas prestaciones que los regímenes de seguridad social pero que no están previstas en ellos.	74B. Ingreso del exterior 72B. Ingreso por jubilación o pensiones 76. Monto que recibió por el Bono de Desarrollo Humano. 78. Monto recibido por el Bono de Discapacidad

Fuente: OIT. Resolución sobre estadísticas de ingresos y gastos de los hogares.

* Únicamente se consideran los conceptos relacionados con cada una de las variables contenidas en la ENEMDU.

Elaboración propia

Ecuador

- ### Normativa de Ecuador:

- 87



Colombia

- Asociación Nacional de Instituciones Financieras -ANIF (2015). Costos no Salariales en Colombia pos-Ley 1607 de 2012. Bogotá.
- Farné S. (1999). Los Costos Laborales en Colombia. En Tokman V. y Martínez, D. (Eds.). Inseguridad laboral y competitividad: modalidades de contratación. Lima: OIT.
- Vallejo, G. y Cruz, A. (2014). Fundamentos de la nueva tributación de personas naturales. Revista de Derecho Fiscal N° 7. Bogotá.
- Banco Mundial (2005). Colombia. Labor Market Adjustment, Reform and Productivity. Report N° 32068-CO. Washington.

Perú

- Cuadros, F. Nueva Ley MYPE: ¿es el remedio peor que la enfermedad? Artículo publicado en la edición N° 7 de la revista Trabajo y Desarrollo del Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), abril de 2010.
- Cuadros, F. y Quiñones, S. Cuando la excepción se vuelve la regla: ¿cuál es el régimen laboral general en el Perú? Artículo publicado en la edición N° 32 de la revista Soluciones Laborales de Gaceta Jurídica, agosto de 2010.
- Foro Económico Mundial. Reporte de competitividad global 2012 – 2013.
- García, N. (2007). Propuesta de acceso a derechos y recursos. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú.
- García, N. (2007). Remuneración mínima, MYPE y canasta básica. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú.



Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina de la OIT para los Países Andinos

Calle las Flores 275, San Isidro - Lima Perú
(511) 615 0300
<http://www.ilo.org/lima>

ISBN 978-92-2-132753-0



9 789221 327530 >