



ANDERSEN®



## Costo laboral en Latinoamérica

Trabajo colaborativo de las oficinas de Andersen en Latam



Estimados lectores,

El costo asociado al talento humano sigue siendo un factor clave para quienes evalúan oportunidades de inversión o buscan optimizar operaciones en distintos países de Latinoamérica.

Con el objetivo de brindar una herramienta práctica y estratégica, hemos preparado un análisis integral sobre los costos laborales del empleador en el sector privado de la región, que refleja las particularidades de cada mercado y ofrece un panorama comparativo útil para la toma de decisiones.

Este documento es fruto de un esfuerzo conjunto de los equipos especializados en **Employment Law** de las oficinas miembro y asociadas de **Andersen Global** en Latinoamérica, combinando conocimiento local con una perspectiva regional completa.

Al final del informe encontrará la información de contacto de nuestros Socios, quienes estarán disponibles para proporcionar orientación personalizada y profundizar en los aspectos relevantes para cada jurisdicción.

Cordialmente,

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

© 2026 Andersen Global. Todos los derechos reservados.

## Tabla de Contenidos

Andersen	2
Andersen Global	3
Costo mensual en dinero	4
Sueldo mensual	4
Recargos al sueldo	9
Recargo por trabajo en jornada nocturna	9
Recargo por horas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo	11
Recargo por trabajo en días de descanso o feriado	14
Beneficios laborales en dinero	17
Remuneraciones adicionales	17
Bono por fiestas o bono navideño	17
Bonos de ayuda escolar	20
Fondo de reserva	21
Participación de trabajadores en las utilidades del empleador	23
Jubilación patronal	25
Otros costos asociados	26
Afiliación obligatoria a la seguridad social	26
Beneficios laborales	31
Vacaciones anuales	37
El equipo de Andersen LATAM	42

# Andersen

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



Firmas Miembro y Colaboradoras de Andersen en la región



# Andersen Global

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

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

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

## Valores



### Excelencia

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



### Compromiso

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



### Transparencia

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



### Continuidad

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



### Independencia

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

# 1. Costo mensual en dinero

## 1.1. Sueldo mensual

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

País	Jornada máxima diaria (en horas)	Jornada máxima semanal (en días)	Denominación de la retribución mínima mensual	Monto mensual (en moneda local)	Moneda de pago
Bolivia	8	5,5	Salario Mínimo Nacional	3.300,00	Boliviano
Brasil	8	6	Salario Mínimo	1.621,00	Real
Chile	10	6	Ingreso Mínimo Mensual	539.000,00	Peso chileno
Colombia	7,3	6	Salario Mínimo Legal Mensual Vigente	1.750.905,00	COP Peso colombiano
Costa Rica	8	6	Salario Mínimo	373.092,30	Colón
Ecuador	8	5	Sueldo Básico Unificado	482,00	US Dólar
El Salvador	8	5,5	Salario mínimo	408,80	US Dólar
Guatemala	8	5,5	Salario Mínimo	4.002,28	Quetzal
Honduras	8	5,5	Salario Mínimo	12.191,70	Lempira
México	8	6	Salario Mínimo General	9.582,00	Peso mexicano
			Salario Mínimo Zona Fronteriza Norte	13.409,80	
Nicaragua	8	6	Salario Mínimo	8.930,23	Córdoba
Panamá	8	5,5	Salario Mínimo	638,00	US Dólar
Paraguay	8	6	Salario Mínimo	2.899.048,00	Guaraní (G.)
Perú	8	6	Remuneración Mínima Vital	1.130,00	Sol

Rep. Dominicana	8	5,5	Salario Mínimo Nacional	Empresas grandes: 29.988,00 Empresas medianas: 27.489,00 Empresas pequeñas: 18.421,20 Microempresas: 16.993,20	Peso dominicano
Uruguay	8	6 o 5,5	Salario Mínimo Nacional	24.572,00	Peso uruguayo
Venezuela	8	5	Salario Mínimo Nacional Mensual Obligatorio	130,00	Bolívar

A continuación, se presenta el monto mínimo de cancelar a los trabajadores por concepto de salario mínimo, tanto en la moneda local de pago, así como convertidos a dólares estadounidenses. La tasa de cambio aplicable es la vigente a febrero 23 de 2026.

País	Moneda de pago	Monto mensual (en moneda local)	Monto mensual en USD	Tipo de Cambio USD
Bolivia	Boliviano	3.300,00	474,14	6,96
Brasil	Real	1.621,00	311,69	5,20
Chile	Peso chileno	539.000,00	621,59	867,13
Colombia	COP Peso colombiano	1.750.905,00	474,33	3.691,34
Costa Rica	Colón	373.092,30	775,66	481,00
Ecuador	US Dólar	482,00	482,00	-
El Salvador	US Dólar	408,80	408,80	-
Guatemala	Quetzal	4.002,28	522,25	7,66
Honduras	Lempira	12.191,7	457,79	26,63
México	Peso mexicano	9.582,00 (Salario Mínimo General)	559,08	17,14
		13.409,80 (Salario Mínimo Zona Fronteriza Norte)	782,41	
Nicaragua	Córdoba	8.930,23	243,86	36,62
Panamá	US Dólar	638,00	638,00	-
Paraguay	Guaraní (G.)	2.899.048,00	447,73	6.474,94
Perú	Sol	1.130,00	336,71	3,36
Rep. Dominicana	Peso dominicano	Empresas grandes: 29.988,00 Empresas medianas: 27.489,00 Empresas pequeñas: 18.421,20 Microempresas: 16.993,20	Empresas grandes: 488,56 Empresas medianas: 447,85 Empresas pequeñas: 300,12 Microempresas: 276,85	61,38

Uruguay	Peso uruguayo	24.572,00	634,80	38,71
Venezuela	Bolívar	130,00	0,32	405,35

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

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

**Bolivia.-** El incremento es anual, mediante Decreto Supremo 5503 de fecha 27 de diciembre de 2025 se determinó que el salario mínimo nacional para la gestión 2026 es de Bs. 3.300 a partir del 02 de enero.

**Brasil.-** En Brasil el incremento es anual y se ajusta de acuerdo con los índices económicos y la inflación. La última actualización fue el 1 de enero de 2026.

**Colombia.-** El empleador y el trabajador pueden convenir el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. Todos los años se reúne una comisión tripartita para fijar el salario mínimo para el año siguiente. En caso de no llegar a un consenso, el Gobierno por Decreto fijará el salario mínimo teniendo en cuenta el Índice de Precios de Consumidor (IPC) más el índice de productividad.

**Chile.-** Por regla general, se incrementa anualmente. El incremento de 1 de enero de 2026 es parte de una medida que está tomando el gobierno desde el año 2023.

**Costa Rica.-** Se fija el salario mínimo una vez al año, pudiendo efectuarse hasta 2 veces por año. Para el año 2026, el aumento a la base fue del

1,63% quedando el salario mínimo en 373.092,30. Decreto N° 45303-MTSS de Costa Rica, publicado en diciembre de 2025, oficializa los nuevos salarios mínimos para el sector privado a partir del 1° de enero de 2026.

**El Salvador.-** Los incrementos al salario mínimo se efectúan en la medida en que sean necesarios y son promovidos por el Consejo Nacional de Salario Mínimo. La última reforma en vigencia se produjo el 1 de agosto de 2021, según los Decreto Ejecutivo N°9, Diario Oficial 129, Tomo 432, del 7 de julio de 2021 y Decreto Ejecutivo N°10, Diario Oficial 129, Tomo 432, del 7 de julio de 2021, los cuales estipulan los salarios mínimos para los diversos sectores.

**Guatemala.-** El salario mínimo normalmente es fijado de manera anual para 3 clases de actividades económicas. Para el año 2026, al sector agrícola le corresponde el monto de Q.3.791.20; para el sector no agrícola, el monto de Q.4.002,28; y, para el sector exportador y maquila, el monto de Q.3.409. Aumenta un 5.5% para actividades agrícolas, 7.5% para actividades no agrícolas y un 4% para actividades exportadoras y de maquila. El Acuerdo Gubernativo 256-2025 fue publicado el 22 de diciembre de 2025 y entraron en vigencia los nuevos salarios el 1 de enero de 2026.

**Honduras.-** Los salarios mínimos varían según la actividad económica y el tamaño de empresas

por número de trabajadores. De acuerdo con el artículo 15 de la Ley del Salario Mínimo, “para la fijación o revisión de los salarios mínimos en cualquier actividad económica, se designará una Comisión de Salario Mínimo, la cual estará integrada por tres (3) representantes del interés patronal, tres (3) representantes del interés obrero y tres (3) representantes del interés público, con sus respectivos suplentes”. En lo que respecta al ajuste del Salario Mínimo para el Sector Textil Maquilador, este año aumentó un 8%. En cuanto a la periodicidad de los reajustes, la fijación y ajuste del salario mínimo se realiza una vez al año, conforme a lo establecido en el artículo 35 del Decreto No. 103 del 30 de abril de 1971, que contiene la Ley del Salario Mínimo.

**México.-** Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de las áreas geográficas de aplicación según corresponda (Zona Libre de la Frontera Norte MXN\$440.87 diarios y en las demás zonas MXN\$315.04 diarios). Asimismo, existe la tabla de Salarios Mínimos Profesionales que regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. El último incremento se efectuó el mes de enero de 2026.

**Nicaragua.-** La Comisión Nacional del Salario Mínimo, agrupó todos los sectores económicos de los empleadores en 10 grandes grupos. Cada grupo tiene un salario mínimo caracterizado, donde el salario mínimo más bajo corresponde a C\$5,950.02 córdobas, y el salario mínimo más alto corresponde a C\$13,315.61 córdobas. Este salario mínimo estará vigente hasta el día 28 de febrero de 2026. Para efectos de esta publicación, el salario referido de C\$8,930.23 corresponde a un salario promedio.

**Panamá.-** Se decreta un aumento salarial mínimo que oscila, según la actividad económica y la región del país, un aproximado entre 1% y 7%, manteniéndose el sistema de salarios

mínimos múltiples, con cerca de 40 salarios mínimos distintos determinados conforme a la actividad económica, ocupación y región geográfica, comparado con las tasas vigentes establecidas en el Decreto Ejecutivo de enero de 2024. Las actividades económicas que reflejan ajustes salariales moderados en el período 2026 son: agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca y acuicultura (entre 1% y 3%) ; explotación de minas y canteras (2%) ; industria manufacturera (entre 2% y 5%) ; construcción (entre 2% y 4%); comercio al por mayor y al por menor, hoteles, restaurantes y transporte (entre 2% y 5%); servicios administrativos, profesionales, financieros, sociales y de salud privada (entre 2% y 6%) ; actividades de entretenimiento, casinos y juegos de azar (5%) ; y, zonas francas (entre 3% y 6%). En lo que respecta al trabajo doméstico, el salario mínimo pasa a B./ 340,00, lo que representa un incremento del 7.9%. Este nuevo salario mínimo entra en vigor a partir del 16 de enero de 2026 y regirá por 2 años.

**Paraguay.-** La actualización del salario mínimo en Paraguay está regulada por la Ley N° 5764/16, que establece su revisión anual en base a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) calculado por el Banco Central del Paraguay (BCP). Si la inflación interanual supera el 10%, el ajuste puede realizarse antes de la fecha prevista. El Consejo Nacional de Salarios Mínimos (CONASAM), conformado por representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores, evalúa los indicadores económicos y emite una recomendación de ajuste al Poder Ejecutivo, quien oficializa el nuevo salario mediante decreto. La medida entra en vigencia el 1° de julio o al mes siguiente de su promulgación en casos extraordinarios.

**Perú.-** Es función exclusiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el fijar y aplicar los lineamientos de la política de remuneraciones mínima. Desde el año 2000, la RMV ha sufrido reajustes (aumentos) al menos en 13



oportunidades. El último reajuste tuvo lugar a partir del 1 de enero de 2025.

**República Dominicana.-** Una vez cada 2 años se fija la tarifa de salarios mínimos de las diferentes actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquier otra naturaleza, y la forma en que deben pagarse dichos salarios. La última actualización para el sector privado no sectorizado se produjo en fecha 3 de marzo de 2025.

**Uruguay.-** Vale precisar que, el Salario Mínimo Nacional es un valor residual ya que cada sector de actividad negocia sus montos. Estos nunca serán menores al que se encuentre fijado como mínimo nacional. El incremento es anual y la última actualización se produjo el 1 de enero de 2026.

**Venezuela.-** La estipulación del salario mínimo obligatorio corresponde al Ejecutivo Nacional, mediante Decreto, y de acuerdo con lo previsto en la Ley, previo estudio y consulta a las organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica. El aumento debe

decretarse al menos una vez al año tomando como referencia el costo de la canasta básica. El último incremento se produjo el 15 de marzo de 2022 y desde dicha fecha hasta la presente fecha, el salario mínimo no ha sido ajustado y solo se ha implementado bonificaciones no salariales por parte del Ejecutivo a los empleados públicos, a través de la cesta tickets o bono de alimentación, actualmente en \$40 indexados en bolívares y bonos sin impacto salarial, esto es el bono de guerra \$120, haciendo del empleado que pertenece a sector público un ingreso total mensual de \$160 aproximadamente.

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

8



## 1.2. Recargos al sueldo

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

### 1.2.1. Recargo por trabajo en jornada nocturna

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

País	Jornada nocturna
Bolivia	20h00 a 06h00
Brasil	22h00 a 05h00
Chile	21h00 a 6h00
Colombia	19h00 a 06h00
Costa Rica	19h00 a 05h00
Ecuador	19h00 a 06h00
El Salvador	19h00 a 06h00
Guatemala	18h00 a 06h00
Honduras	19h00 a 05h00
México	20h00 a 06h00
Nicaragua	20h00 a 06h00
Panamá	18h00 a 06h00
Paraguay	20h00 a 06h00
Perú	22h00 a 06h00
República Dominicana	21h00 a 07h00
Uruguay	22h00 a 06h00
Venezuela	19h00 a 05h00

condiciones para su desempeño.

**Brasil.-** Salvo en los casos de jornadas semanales o quincenales, el trabajo nocturno se remunerará a una tasa superior al diurno, y para tal efecto, su remuneración tendrá un incremento de por lo menos el 20% (veinte por ciento) sobre la tasa horaria diurna. El trabajo nocturno se computará como 52 minutos y 30 segundos.

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

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

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

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

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

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

9





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

**Guatemala.-** La Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de 6 horas diarias, ni exceder de un total de 36 horas a la semana, el trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las 18 horas de un día y las 6 horas del día siguiente. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo establecidos en las jornadas nocturnas constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un 50% más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

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

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

**Nicaragua.-** La jornada nocturna corresponde a 7 horas diarias, y 42 horas semanales. Si el

trabajador realiza trabajo extraordinario, el empleador pagará un recargo del 100% más de lo estipulado para la jornada ordinaria.

**Panamá.-** La jornada nocturna comprende más de 3 horas dentro del periodo nocturno de trabajo (6:00 p.m. y 6:00 a.m.), aplicando el 50% de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el periodo nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el periodo diurno.

**Paraguay.-** Las horas extraordinarias están reguladas por el Código Laboral, que establece límites específicos tanto en cuanto a su duración como a las circunstancias en las que pueden ser solicitadas. Según el artículo 201°, el trabajo extraordinario no puede exceder de 3 horas diarias ni superar las 57 horas semanales, salvo las excepciones previstas por el Código. Además, el artículo 202° establece que el trabajador no está obligado a realizar horas extras, excepto en situaciones específicas como accidentes, reparaciones urgentes, trabajos de emergencia o situaciones excepcionales que requieran una colaboración por intereses comunes entre la empresa y los trabajadores. Finalmente, el artículo 203° permite que las jornadas extraordinarias excedan los límites legales solo en casos de fuerza mayor, accidentes graves o peligros que amenacen la seguridad de las personas o la empresa, El salario mínimo nocturno mensual vigente es G. 3.768,856 ; el salario mínimo nocturno por hora

es G. 20,708 y; las horas extras nocturnas se dan sobre un recargo del 100% sobre la hora nocturna (mínimo G. 41,616).

**Perú.-** El trabajador que labora en jornada nocturna tiene derecho a una remuneración no menor a la remuneración mínima mensual vigente, incrementada en un 35%, aplicable de forma proporcional al tiempo trabajador en dicho horario.

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

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

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

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

**Brasil.-** Se denomina “horas extra” y la legislación laboral permite que los empleados trabajen hasta 2 horas extra de trabajo por día. Estas horas adicionales a la jornada de trabajo deben ser pagadas con un adicional de al menos el 50% de la tarifa horaria normal o compensadas a través de un banco de horas.

**Uruguay.-** El recargo por trabajo en jornada nocturna es del 20%, siempre que se trabajen 5 horas en dicho horario. Hay sectores de actividad que han establecido por convenios colectivos recargos mayores (ej. metalúrgicos 50%), horarios más amplios (ej. construcción de 20h00 a 06h00) o la consideración de las horas efectivamente trabajadas sin la exigencia de que sean al menos 5 en el horario nocturno para pagar el recargo.

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

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

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

respectivamente. Para julio de 2026, la jornada máxima legal semanal será de 42 horas semanales.

**Costa Rica.-** Las horas extraordinarias son el tiempo que la persona trabajadora labora fuera de la jornada de las 48 horas semanales. Si la persona trabajadora acepta trabajar horas extra, la persona patrona debe pagar un 50% más del valor de la hora, por cada hora extra trabajada. La jornada extraordinaria máxima es de 4 horas máximo por día. Es decir, la persona trabajadora no podrá trabajar más de 12 horas diarias. Esta jornada además no podrá ser de carácter permanente. Las horas extra se calculan por día, no por semana, y no se acumulan ni se compensan por tiempo libre.

**Ecuador.-** El trabajo suplementario es el ejecutado más allá de la jornada diaria de trabajo dentro de los días de la jornada semanal. El trabajador tiene derecho a recibir de su empleador el valor por las horas de trabajo suplementario, calculado con base en la hora diurna del trabajador, más un recargo: i) del 50% por cada hora de labor que exceda las 8 horas diarias, ejecutada entre las 06h00 y las 24h00; y, ii) del 100% por cada hora de labor que exceda de las 8 horas diarias, ejecutada entre las 24h00 y las 06h00 del día siguiente. El trabajo en horas suplementarias no podrá exceder de 4 horas en un día, ni de 12 horas en la semana.

**El Salvador.-** Se entienden como horas extraordinarias aquellas realizadas en exceso de la jornada ordinaria de trabajo, siendo dicha jornadas de: 44 horas en el caso de la semana laboral diurna y 39 horas en el caso de la semana laboral nocturna. Las horas extraordinarias y se computa el pago con un recargo del 100% sobre el salario básico por hora asignado.

**Guatemala.-** El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se determinan para la jornada ordinaria o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte,

constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un 50% más que el valor de la hora ordinaria.

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

**México.-** La jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana; cuando esto suceda, estas horas se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada. En los casos que la prolongación del tiempo extraordinario exceda de 9 horas a la semana, el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda.

**Nicaragua.-** Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso semanal o compensatorio, tendrán un recargo del 100% más de lo estipulado para la jornada ordinaria.

**Panamá.-** El tiempo extraordinario debe ser remunerado de la siguiente manera: 25% de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno y 50% de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno.

**Paraguay.-** El artículo 234 del Código del Trabajo regula los recargos salariales aplicables a diferentes circunstancias laborales. Las horas extraordinarias deben ser remuneradas con un recargo mínimo del 50% sobre el salario hora ordinario, mientras que el trabajo nocturno recibe un incremento del 30% respecto al salario

ordinario diurno. En caso de que las horas extras se realicen en horario nocturno, el recargo asciende al 100% sobre el salario hora ordinario nocturno.

**Perú.-** El recargo es del 25% las primeras 2 horas de sobretiempo y 35% las siguientes. Si el sobretiempo es previo o posterior a la jornada nocturna, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna. En cambio, si se realiza de forma previa o posterior a la diurna, se calcula sobre la establecida para la diurna.

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

**Uruguay.-** Este recargo es del 100% del valor hora para aquellas trabajadas que excedan las 8

de la jornada habitual de trabajo, sin importar el horario en que se desarrollan. Hay un límite máximo de 8 horas extras por semana. Si las horas extras se efectúan en día de descanso habitual del trabajador, el recargo es del 150%.

**Venezuela.-** Se le denominan “horas extraordinarias” y son las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Salvo las excepciones previstas en la Ley, las horas extraordinarias se encuentran limitadas a: i) hasta 10 horas diarias; ii) hasta 10 horas semanales; y, iii) hasta 100 horas anuales. Estas deben ser autorizadas por la Inspectoría del Trabajo previa solicitud justificada del empleador. Estas horas extraordinarias deben ser pagadas con un 50% de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna, tomando como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva. Si el trabajo en horas extraordinarias se realiza sin la autorización del Inspector del Trabajo, estas deben pagarse con el doble del recargo previsto en la Ley, es decir, con un 100% de recargo.



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

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

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

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

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

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

**Colombia.-** Por regla general, la jornada laboral en Colombia se distribuye en 6 días a la semana,

con el fin de permitir al trabajador un día de descanso obligatorio que puede coincidir con el domingo. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. El trabajo en día de descanso obligatorio ocasional (hasta dos días de descanso obligatorio en un mismo mes), puede compensarse mediante las siguientes alternativas: a) Mediante un recargo equivalente a 1,8 veces el salario diario del trabajador (Este porcentaje subirá progresivamente hasta llegar al 2 en julio de 2027) y, b) Mediante un recargo del 80% (0,8) (que aumentará hasta llegar al 100% en julio de 2027) sobre el salario ordinario más un día de descanso remunerado a la semana siguiente. Por otro lado, el trabajo en día de descanso obligatorio habitual (tres o más días de descanso obligatorio en un mismo mes) se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario (hoy en día 80%, después 90% para llegar al 100% en julio de 2027) y un día de descanso remunerado por cada día de descanso obligatorio.

**Costa Rica.-** Existen 2 tipos de días feriados o de descanso obligatorio. Días feriados de pago obligatorio, los cuales están contemplados dentro del salario mensual y que, si son laborados, se les paga un día extra al trabajador; y, los días feriados de pago no obligatorio, que solo se pagan si la persona trabajadora los labora. Si la persona trabajadora debe de trabajar los días señalados, se le pagará como un día doble en la remuneración de ese período. En ese caso el recargo es del 100% del salario por hora.

**Ecuador.-** El trabajador tiene derecho a recibir

de su empleador el valor por las horas de trabajo extraordinario, calculado con base a la hora diurna del trabajador, más un recargo del 100% por cada hora de labor que haya ejecutado durante estos días de descanso obligatorio. El trabajo en días de descanso tiene un recargo del 100%. Las horas extras (aquellas que exceden las 8 horas de trabajo diario) en día de descanso tienen un recargo del 150%).

**El Salvador.-** El Código de trabajo establece una lista taxativa de los días de asueto en el país (11 días), pero dependerá del giro natural de la empresa patronal el ejecutar las labores con normalidad. Si el trabajador labora uno de esos días, se tendrá que pagar un recargo correspondiente al 100% del salario regular. Según el lugar de trabajo (municipalidad y distrito) donde se desempeñen las labores, varía la cantidad de días que se suman por concepto de festividades. Las municipalidades tienen hasta el 1 de mayo de 2026, con base a la Ley Especial de Transición para la Reestructuración Municipal, para adaptar su normativa local, definir modificaciones a las festividades locales por distritos y municipios o continuar con las festividades actuales de los distritos.

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

**Honduras.-** Si en virtud de convenio se trabajare

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

**México.-** Cuando el trabajador deba prestar sus servicios en día de descanso, ya sea obligatorio o semanal, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. Adicionalmente, si el trabajador presta servicios en domingo como parte regular de su jornada, entonces tendrán derecho a una prima adicional de un 25% del día de salario.

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

**Panamá.-** El trabajo realizado en día de descanso obligatorio, fiesta nacional o duelo nacional deberá ser remunerado con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) sobre el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a gozar de otro día de descanso compensatorio durante la semana, cuando así corresponda.

**Paraguay.-** Las horas trabajadas en días feriados se pagan con un recargo del 100% sobre el salario hora ordinario de un día hábil.

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

**República Dominicana.-** Para trabajo en día declarado no laborable, el trabajador tiene derecho al pago de su salario aumentado en un 100%, igualmente que, por trabajo durante el

descanso semanal, pero en este último caso, tiene la opción de disfrutar en la semana siguiente un descanso compensatorio igual al tiempo de su descanso semanal.

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

**Venezuela.-** Se le denomina trabajo en días feriados o de descanso. Cuando el trabajador presta servicio en un día feriado, tiene derecho al pago de: i) el salario correspondiente a ese día; y, ii) al que le corresponda por razón del trabajo realizado calculado con un recargo del 50% sobre el salario normal. Adicionalmente, cuando el trabajador presta servicios en un día de descanso, tiene derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio en la semana siguiente.



## 2. Beneficios laborales en dinero

### 2.1. Remuneraciones adicionales

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

País	Bono navideño	Fecha de pago
Bolivia	1 salario	Diciembre
Brasil	1 salario	2 cuotas: Febrero a noviembre y diciembre
Chile	Voluntario	2 cuotas: septiembre y diciembre
Colombia	1 salario por cada año de servicio	2 cuotas: Junio y diciembre
Costa Rica	1 salario	Diciembre
Ecuador	1 salario	Diciembre
El Salvador	15 días de salario	Diciembre
Guatemala	1 salario	2 cuotas: diciembre y enero
Honduras	1 salario	Diciembre
México	15 días de salario	Diciembre
Nicaragua	1 salario	Diciembre
Panamá	Voluntario	Diciembre
Paraguay	1 salario por cada año de servicio.	Diciembre
Perú	2 salarios	Uno se paga en julio, el otro en diciembre
República Dominicana	12ª parte del salario ordinario devengado durante el año calendario	Diciembre

Uruguay	1 salario	2 cuotas: Junio y diciembre
Venezuela	1 salario	Diciembre

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

**Brasil.-** Es conocida como “Bonificación de Navidad”, que debe ser pagada por el empleador en 2 cuotas: i) entre el 1 de febrero y el 30 de noviembre; y, ii) hasta el 20 de diciembre. Esta bonificación se calcula dividiendo el salario completo por 12 y multiplicando el resultado por el número de meses trabajados. Otras cuotas de carácter salarial, como horas extras, adicionales (nocturnos, insalubres y peligrosos) y comisiones también ingresan en ese cálculo.

**Chile.-** La entrega de aguinaldos en el sector privado queda sujeto a la voluntad de las partes, ya que no es una obligación legal. Sin embargo,

en caso de que hayan sido entregados sistemáticamente en años anteriores, su entrega para los años siguientes podrá operar como cláusula tácita, entendiéndose como un derecho adquirido, y por lo mismo una obligación para el empleador. Normalmente, y en los casos en que voluntariamente se otorgue, se entrega en septiembre, el cual corresponde a fiestas patrias y en diciembre corresponde “bono navideño”.

**Colombia.-** Se le denomina “Prima de servicios” y corresponde a 1 salario por cada año de servicio que se paga en 2 cuotas: junio y diciembre. Aunque no se trata de una remuneración propiamente dicha, se paga una “prima de servicios”, que para ningún caso constituye salario y que equivale a 30 días de salario por cada año de servicios, debiéndose efectuar su pago de manera fraccionada: la mitad a más tardar el 30 de junio; y, la otra mitad los primeros 20 días de diciembre. Su reconocimiento y pago se realizan por todo el semestre trabajado o de manera proporcional al tiempo de servicio.

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

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

forma acumulada hasta diciembre 24 de cada año.

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

**Guatemala.-** La ley confiere a favor de los trabajadores un salario diferido denominado “aguinaldo”, equivalente al 100% del salario ordinario mensual, el cual debe pagarse: i) un 50% en la primera quincena de diciembre; y, ii) el restante 50 % en la segunda quincena de enero. Esta prestación se computa del 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente.

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

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



**Nicaragua.-** Se paga un “décimo tercer mes o aguinaldo”, que representa un costo adicional al salario de un 8.33% mensual, o bien, un mes de salario al año. Este aguinaldo está exonerado de las deducciones legales del Impuesto sobre la Renta (IR) y del aporte a la Seguridad Social (INSS).

**Panamá.-** El aguinaldo o bono navideño no es de obligatorio cumplimiento conforme al Código de Trabajo de Panamá. En caso de ser otorgado por el empleador, no se considera uso, costumbre ni condición de trabajo, al tratarse de un pago discrecional, voluntario y opcional, cuya concesión depende exclusivamente de la política interna de cada empresa.

**Paraguay.-** El artículo 243° del Código Laboral de Paraguay establece la obligación del pago de una remuneración anual complementaria o aguinaldo para los trabajadores. Este aguinaldo equivale a la doceava parte de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante el año calendario, considerando todos los conceptos, como salario, horas extraordinarias, comisiones y otros beneficios. El pago del aguinaldo debe realizarse antes del 31 de diciembre de cada año. Si la relación laboral finaliza antes de esa fecha, el empleador debe abonar la parte proporcional del aguinaldo correspondiente al tiempo trabajado. Esto asegura que el trabajador reciba una remuneración adicional como parte del balance anual de su compensación.

**Perú.-** Existen 2 remuneraciones adicionales que se denominan “gratificaciones ordinarias” y se abonan a todos los trabajadores del régimen privado en los meses de julio y diciembre con motivo de Fiestas Patrias y Navidad, a razón del equivalente a una remuneración en cada oportunidad.

**República Dominicana.-** Se le denomina salario de navidad. Equivalente a la duodécima parte del Salario ordinario devengado durante el año calendario pagadero a más tardar el 20 de diciembre. Este salario se encuentra exento de pago de impuesto y no cotiza a la seguridad social.

**Uruguay.-** Esta partida se denomina “aguinaldo” y se abona a todos los trabajadores dependientes, sin excepción. Es una doceava parte de lo percibido en dinero por el trabajador en los últimos 12 meses. Se abona en 2 pagos: i) la mitad en el mes de junio (aguinaldo generado el período noviembre - mayo); y, ii) la segunda mitad en el mes de diciembre (aguinaldo generado en el período junio - noviembre).

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

## 2.1.2. Bonos de ayuda escolar

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

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

La compensación del Bono Educativo es un derecho que tienen anualmente por familia todos los empleados del sector público y privado, que perciban hasta el equivalente de 2 salarios mínimos, esta compensación comprende los padres de familia con hijos de edad escolar matriculados en los niveles Kinder, primaria y secundaria del país. El pago se hace efectivo en la fecha que se pague el salario inmediato posterior a la primera prueba bimestral o trimestral practicadas a los educados.

El pago del bono Educativo para el año 2026, se hará efectivo con base a la Ley del Salario

mínimo y sus reformas de acuerdo a la actividad económica y el tamaño de empresas por número de trabajadores.

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

**Panamá.-** La legislación laboral panameña no establece la obligación legal de otorgar bonos de ayuda escolar a los trabajadores. Su concesión tiene carácter voluntario y discrecional, salvo que se encuentre expresamente pactada en el contrato de trabajo, convención colectiva, reglamento interno o política empresarial formalizada, en cuyo caso podrá generar derechos exigibles.

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

Este beneficio no existe en el resto de Latinoamérica.

## 2.2. Fondo de reserva

**Brasil.-** El “Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio” (FGTS) es un fondo constituido por depósitos mensuales realizados por el empleador en una cuenta bancaria vinculada al contrato de trabajo del empleado. Todo empleador está legalmente obligado a efectuar depósitos, en una cuenta vinculada, por un importe equivalente al 8 % de la remuneración pagada o devengada por cada empleado en el mes inmediatamente anterior. La legislación laboral brasileña prevé situaciones específicas en las que el retiro de los valores depositados está permitido, entre otras hipótesis, en los casos de despido sin justa causa, con el pago de una multa equivalente al 40 % del saldo del fondo; extinción del contrato por acuerdo entre las partes, con retiro parcial de los valores y multa del 20 %; y enfermedades graves, conforme a los supuestos expresamente previstos por la ley. Estas son algunas de las situaciones contempladas por la normativa vigente.

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

**Colombia.-** Los empleadores del sector privado deben pagar de manera anual el “auxilio de cesantía”, que es una prestación social que se ha constituido como un mecanismo de apoyo para los trabajadores con salario ordinario al momento de la pérdida del empleo o en situaciones excepcionales durante la vigencia del contrato de trabajo. Esta prestación se liquida al 31 de diciembre de cada año y equivale a 1 mes de salario por cada año de servicios o de manera proporcional al tiempo laborado, y debe

consignarse máximo hasta el 14 de febrero del año siguiente al fondo de cesantías elegido por el trabajador, existiendo sanciones para los empleadores que no paguen a tiempo las cesantías.

**Costa Rica.-** El patrono debe aportar mensualmente al “Fondo de Capitalización Laboral” un 1,5% y al “Fondo de Pensiones Complementarias” un 2% sobre el total del salario del trabajador. Se hace otro aporte al Banco Popular del 0,25% y al Instituto Nacional de Seguros un 1%. Esto con base en la Ley de Protección al Trabajador. El auxilio de cesantía es un derecho del trabajador cuando se le despide sin causa. En este caso el patrono debe abonar el equivalente a 20 días de salario por cada año laborado.

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

**Honduras.-** El Fondo de reserva laboral de Capitalización Individual está integrado por los aportes patronales obligatorios equivalentes al 4% mensual de salario ordinario, con base a un techo de cotización obligatoria de 3 salarios mínimos en su nivel más alto, el cual será pagado a una cuenta a nombre del trabajador. El patrono que no cumpla con las obligaciones de



afiliación al Sistema o no entere al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) como administradora de fondos múltiples las aportaciones patronales, será sujeto al régimen sancionatorio que para tales efectos establezca el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP).

**Panamá.-** El Código de Trabajo de Panamá no contempla un sistema obligatorio de fondos de

reserva en sentido estricto. No obstante, la legislación laboral establece diversas obligaciones económicas acumulativas a cargo del empleador, tales como el pago de prestaciones laborales, indemnizaciones, vacaciones y décimo tercer mes proporcionales, las cuales deben ser consideradas como pasivos laborales y debidamente provisionadas.

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

**Venezuela.-** Se denomina “Garantía de Prestaciones Sociales”, donde el empleador debe acreditar trimestralmente (bien sea en un fideicomiso bancario o en la contabilidad de la entidad de trabajo) el equivalente a 15 días de salario de cada trabajador, con base en el último salario integral devengado por el trabajador en el trimestre respectivo. Adicionalmente, después del primer año de prestación de servicios, debe acreditar 2 días adicionales por cada año, acumulativos hasta un máximo de 30 días. Al finalizar la relación laboral, el monto total que arroje esta acreditación debe ser comparado con un cálculo retroactivo, que consiste en multiplicar el equivalente a 30 días de salario por cada año de prestación de servicios del trabajador o fracción superior a 6 meses, calculado con base en el último salario integral devengado por el trabajador, siendo que el trabajador tendrá derecho a recibir por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre ambos.

## 2.3 Participación de trabajadores en las utilidades del empleador

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

**Brasil.-** La Participación en las Utilidades o Resultados (PLR) no es obligatoria para todas las empresas en Brasil, tratándose de un beneficio de carácter facultativo, no obstante, pasa a ser obligatoria para una empresa determinada cuando se encuentre prevista en un acuerdo o convenio colectivo de trabajo.

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

inferior a la legal.

**Colombia.-** No existe en Colombia legalmente. Anteriormente existía y se eliminó cuando se creó la prima de servicios. El empleador por su voluntad puede participar a sus trabajadores de sus utilidades sin que ello se considere salario.

**Ecuador.-** Todos los trabajadores bajo relación de dependencia, que hayan laborado dentro del respectivo año, tienen derecho a recibir de sus empleadores el equivalente al 15% de sus utilidades líquidas anuales, definidas por ley como la diferencia entre el total de ingresos y el total de costos y gastos declarados para el impuesto a la renta del empleador. Este porcentaje se distribuye de la siguiente forma: i) el equivalente a 10 puntos porcentuales de las utilidades líquidas, entre todos los trabajadores de la empresa en función al tiempo de servicio durante el año que se liquida, sin considerar las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos; y, ii) el equivalente a 5 puntos porcentuales de las utilidades líquidas, considerando el tiempo de servicio durante el año que se liquida y las cargas familiares del trabajador, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de 18 años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

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

**México.-** Los empleadores tienen la obligación de repartir el 10% de sus utilidades antes de impuestos entre sus trabajadores. El reparto de utilidades debe efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. La utilidad repartible se dividirá en 2 partes iguales: la primera se repartirá



tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios; mientras que la segunda se reparte en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. La cantidad a repartir por trabajador se encuentra topada a 3 meses de su salario, o al promedio de las utilidades recibidas en los 3 últimos años, lo que beneficie más al trabajador.

**Panamá.-** El Código de Trabajo de Panamá no establece la obligación legal general de que los empleadores distribuyan utilidades entre sus trabajadores. No obstante, dicha participación podrá ser válida y exigible cuando se encuentre expresamente pactada en el contrato de trabajo, en una convención colectiva, en un reglamento interno o como parte de una política empresarial debidamente formalizada.

**Perú.-** El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que cuenten con veinte (20) o más trabajadores se ejerce mediante la distribución, por parte de estas, de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos, el cual se fija en función de cada tipo de actividad: Pesqueras, Telecomunicaciones e Industriales 10%; Agrarias 7,5% (del año 2024 al 2026) y 10% (a partir del año 2027); Mineras, Comercio al por mayor y Restaurantes 8%; y empresas que realizan otras actividades 5%. En cada empresa,

el porcentaje se distribuye de la siguiente forma: i) 50% en función de los días laborados por cada trabajador; y ii) 50% en proporción a las remuneraciones percibidas por cada trabajador.

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

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

En el resto de Latinoamérica, no existe este beneficio.

## 2.4. Jubilación patronal

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

Acreditado el derecho a la jubilación patronal, a su elección, el trabajador tiene derecho a percibir de su empleador: i) una pensión jubilar mensual, que se calcula con base al promedio de la remuneración anual percibida en los últimos 5 años de servicio y la edad en el momento de la jubilación; o, ii) un fondo jubilar global que cubra en un solo pago, la pensión jubilar a la que tendría derecho por el tiempo de la expectativa de vida del jubilado.

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

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

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



## 3. Otros costos asociados

### 3.1. Afiliación obligatoria a la seguridad social

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

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

País	Aporte de trabajador	Aporte de empleador
Bolivia	12,71 %	16,71 %
Brasil	7,5-14%	20%
Chile	8,18%	17,60%
Colombia	8%	30,02% aprox
Costa Rica	10,83%	26,83%
Ecuador	9,45%	12,15%
El Salvador	10,25%	15,25%
Guatemala	4,83%	10,67%
Honduras	5,0%	8,7%
México	2,775%	15,25%
Nicaragua	7%	22,5%
Panamá	9,75%	12,25%
Paraguay	9%	16,5%
Perú	13%	9%
República Dominicana	5,91%	15,39%
Uruguay	15%	7,5% + 5% + 0,125%
Venezuela	4% + 0,5%	9%,10% u 11% + 2%

**Bolivia.-** Los empleadores se encuentran obligados a afiliar a todos sus trabajadores bajo relación de dependencia, ante el Seguro Social a Corto Plazo (Caja Pública de Salud) y Largo Plazo (Aseguradora de Fondo de Pensiones) y aportar el 6,71% a los Fondos de Pensiones y el 10% a la Caja de Salud. Por su parte, el Empleador deberá retener al total ganado el 12,71% para el Fondo de Pensiones. De igual manera, el 1,15% de la diferencia entre su total ganado menos Bs13.000.- cuando la diferencia sea positiva. El 5,74% de la diferencia entre su total ganado menos Bs25.000.- cuando la diferencia sea positiva. El 11,48% de la diferencia entre su total ganado menos Bs35.000.- cuando la diferencia sea positiva. La falta de afiliación hace responsable al empleador de los gastos e indemnizaciones originadas por los riesgos cubiertos por ambos regímenes de seguridad social, sin perjuicio de la obligación de asumir la totalidad de las aportaciones retroactivas, más el pago de multas y UFV s (Unidad de Fomento de Vivienda como índice referencial de precios) actualizadas por el incumplimiento.

**Brasil.-** A través del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) - organismo encargado de pagar la jubilación y de los principales beneficios de los empleados que han contribuido a la Seguridad Social, con excepción de los funcionarios públicos - los trabajadores pueden garantizarse una prestación mensual tras determinadas condiciones que pueden implicar la jubilación por edad o incluso ser consecuencia de un accidente de trabajo. Esta contribución se produce a través de la redirección automática de un porcentaje del salario del trabajador: el denominado descuento de INSS. Para el trabajador, el descuento se realiza de forma progresiva, mensual, y la cuantía la destina el empresario a la Seguridad Social, pero las cuantías varían en función del salario bruto de cada profesional y puede variar del 7,5% al 14%, dependiendo de la remuneración del trabajador. Los valores correspondientes a las contribuciones al INSS a cargo de la empresa varían según el régimen tributario y la actividad económica, siendo la alícuota estándar del 20%.

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

2,4% de cargo del empleador.

**Colombia.-** La primera obligación con respecto a la seguridad social a cargo del empleador es afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y pagar las cotizaciones respectivas que estén a su cargo y descontar las que debe pagar obligatoriamente el trabajador. Los aportes deben pagarse de manera mensual, así: i) al subsistema de salud 4% por parte del trabajador y 8,5% a cargo del empleador; ii) al subsistema de pensiones, el 4% del trabajador y un 12,5% a cargo del empleador; iii) al Sistema de Riesgos Laborales entre el 0,522% y el 6,960%, dependiendo de la clase de riesgo de la actividad principal de la empresa, que estará únicamente a cargo del empleador; iv) los aportes parafiscales que en total suman un 9% que solo están a cargo del empleador y que se liquidan sobre el valor de la nómina mensual; y, v) los trabajadores que devenguen más de 4 salarios mínimos mensuales legales vigentes, según el monto de su salario deberán aportar entre un 1% y un 2%, adicional al Fondo de Solidaridad Pensional. Las exenciones vistas para empleadores con ánimo de lucro no se aplicarán respecto de pago sobre trabajadores que devenguen 10 o salarios mínimo mensuales.

**Costa Rica.-** Es obligación de todas las personas o empresas empleadoras, al momento de iniciar una relación de trabajo, asegurar a la persona trabajadora ante la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S), para que de esta forma la persona trabajadora pueda hacer uso de todos los servicios que brinda la institución. Debe reportarse el salario completo, incluyendo horas extras y comisiones. Los aportes del patrono a la CCSS corresponden a un 26.83% del salario completo. El patrono, además del pago a la seguridad social, debe cumplir con otras cargas sociales, entre ellas contribuciones al Banco Popular, a instituciones de bien social como Asignaciones Familiares, el Instituto Mixto de Ayuda Social, Instituto Nacional de

Aprendizaje, correspondiendo estas cargas a un 7,25% del salario completo. El objetivo del ajuste es fortalecer el fondo de pensiones del régimen IVM. La cuota del seguro IVM es: Aporte patronal 5,58 % ; Aporte del trabajador 4,33%. La aplicación del cambio es obligatoria a nivel nacional y debe reflejarse desde la primera quincena de enero 2026.

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

**El Salvador.-** Las cotizaciones previsionales son dos: i) Seguridad Social, ante el Instituto Salvadoreño del Seguro Social por un 10,5% por salario del empleado (pagadero en 3% por el empleado y 7,5% por el patrono); y, ii) Seguridad Previsional, ante las Administradoras de Fondos de Pensiones por un 16% por salario del empleado (pagadero en 7,25% por el empleado y 8,75% por el patrono, según las modificaciones a la Ley Integral del Sistema de Pensiones).

**Guatemala.-** Todo patrono que ocupe permanentemente 3 o más trabajadores, debe afiliarse al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. La cuota patronal y de los trabajadores, en el departamento de Guatemala, asciende a: i) Cuota Patronal: 10,67 %; y, ii) Cuota de los Trabajadores: 4,83%.

**Honduras.-** Los patronos están obligados a afiliar a todos sus trabajadores al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), desde el primer día hábil laborado. El trabajador le proporcionará al patrono cuantos datos e informaciones sean necesarios para su correcta inscripción. La cuota patronal del patrono corresponde al 8.7%, en cuanto a la cuota del trabajador esta corresponde al 5%.

**México.-** Los patronos están obligados a proporcionar seguridad social a sus trabajadores, sin embargo, esta obligación queda subsidiada por el gobierno cuando los patronos inscriben a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Las cuotas obrero-patronales son el total de aportaciones que deben hacerse en el ámbito de seguridad social para los trabajadores de una empresa. Estas cuotas son pagadas tanto por el trabajador como el patrón en conjunto, donde cada uno tiene establecidos los porcentajes de su aportación según la ley. Las cuotas obrero-patronales comprenden las siguientes ramas: Seguro de enfermedad y maternidad, Prestaciones en especie, Seguro de riesgo de trabajo, Seguro de invalidez y vida, Seguro de retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez, Seguro de guarderías, e INFONAVIT, el cual es un fondo que beneficia al trabajador para la adquisición o remodelación de un hogar.

**Nicaragua.-** Los empleadores deben realizar un aporte a la Seguridad Social (INSS) de un máximo de 22.5% mensual de la nómina, y los trabajadores el 7% del monto de sus ingresos brutos. Si los empleadores tienen menos de 50 trabajadores en nómina, su aporte podrá reducirse a un mínimo 21.5%. Para efectos de referencia, se toma en consideración para el pago de la aportación el porcentaje máximo.

**Panamá.-** La afiliación a la Caja de Seguro Social (CSS) es de carácter obligatorio y permanente para todo trabajador que mantenga una relación laboral subordinada, desde el inicio



de la relación de trabajo, conforme a lo dispuesto en la Ley 51 de 2005, modificada por la Ley 462 de 2025. Los aportes obligatorios al régimen de seguridad social se calculan sobre el salario real devengado, incluyendo las partidas correspondientes al décimo tercer mes, el cual se paga en tres (3) períodos anuales, y se distribuyen de la siguiente manera: Trabajador: aporte equivalente al nueve punto setenta y cinco por ciento (9.75%) del salario. Empleador: aporte equivalente al doce punto veinticinco por ciento (12.25%), el cual será incrementado de forma progresiva en un uno por ciento (1%) hasta el año 2027, conforme al régimen de transición establecido en la Ley 462 de 2025.

**Paraguay.-** Los empleadores están obligados a dar de alta a sus empleados en el Instituto de Previsión Social (IPS) desde el primer día de trabajo. Esto garantiza que los trabajadores accedan a los beneficios de la seguridad social, como atención médica y pensiones. El empleador debe realizar las contribuciones mensuales correspondientes al salario del trabajador (16.5% aporta el empleador y el 9% el

empleado) y mantener actualizada la información de los empleados. El incumplimiento de esta obligación puede generar sanciones económicas y problemas legales para la empresa.

**Perú.-** Los aportes a la Seguridad Social a cargo del empleador equivalen al 9% de cada remuneración, salvo cuando los empleadores contraten un plan de salud privado complementario (EPS), en cuyo caso sólo deberán aportar a la Seguridad Social el 6,75%. Además, el trabajador debe aportar el 13% de su remuneración al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) de carácter público, o el 10% de su remuneración al sistema privado (SPP), más la prima de seguro y la comisión de la AFP.

**República Dominicana.-** El empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores en relación de dependencia al Sistema Dominicano de Seguridad Social para cobertura de los 3 seguros contemplados en la normativa vigente, es decir: i) Seguro Familiar de Salud con una contribución del empleador de 7,09% con un

tope de 10 salarios mínimos cotizables a la seguridad social; ii) Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia con una contribución del empleador de 7,10% con un tope de 20 salarios mínimos cotizables a la seguridad social; y, iii) Seguro de Riesgos Laborales con una contribución promedio de 1.20% con un tope de 4 salarios mínimos cotizables a la seguridad social. A partir del 1 de febrero de 2026, el salario mínimo cotizable a la seguridad social para fijar dichos topes asciende aproximadamente a US\$363.83. Los salarios que excedan los topes salariales no cotizan a la seguridad social. Por otro lado, el empleador debe pagar al Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) el 1% de su nómina mensual; y retener el 0.50% del pago de la participación en las utilidades a sus trabajadores.

**Uruguay.-** Es obligación del empleador dar de alta a sus trabajadores ante el organismo de seguridad social (Banco de Previsión Social). En general, para el cálculo de los aportes constituyen materia gravada todas las partidas que cobran los trabajadores, salvo aquellas que no sean regulares o permanentes. Se entiende que una partida es regular y permanente cuando se abona al menos en 3 ocasiones en intervalos similares de tiempo. Por ejemplo, un bono anual no estará gravado en sus 2 primeros pagos, pero sí lo estará a partir del tercero. Existen diferentes regímenes de aportes: industria y comercio, civil, construcción, servicio doméstico, trabajador rural. La tasa de aportación a la seguridad social es de 15% para el trabajador (aporte personal) y de 7,5% para el empleador (aporte patronal). Además, el empleador deberá abonar un 5% sobre las remuneraciones sujetas a montepío (puede abonarse incluso un complemento cuota mutua cuando el conjunto de las aportaciones correspondientes a la totalidad de los trabajadores de la empresa no alcanza el valor mínimo establecido por el Poder Ejecutivo multiplicado por la cantidad de trabajadores), al Fondo Nacional de Salud y un 0,125 % al Fondo

de Reconversión Laboral. El empleador deberá además contratar un seguro de accidentes de trabajo a cargo del Banco de Seguros del Estado.

**Venezuela.-** Existe igual obligación de inscribir a todos los trabajadores en el Seguro Social Obligatorio. El aporte de la empresa varía entre un 9%, 10% u 11% de acuerdo con el nivel de riesgo de la actividad, y la base de cálculo para este aporte es el salario de los trabajadores teniendo como límite máximo el equivalente a 5 salarios mínimos obligatorios por cada trabajador. Por su parte, el aporte del trabajador equivale a un 4% de su salario mensual, teniendo en cuenta el mismo límite máximo antes señalado. Es importante señalar que esta contribución debe ser pagada junto con la contribución del Régimen Prestacional de Empleo, cuya base de cálculo para el empleador es el 2% del salario pagado a los trabajadores teniendo como límite máximo el equivalente a 10 salarios mínimos obligatorios por cada trabajador, y para el trabajador el 0,5% de su salario mensual teniendo en cuenta el mismo límite máximo antes indicado.

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

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

**Bolivia.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) Licencia con goce del 100% de haberes, en las cuales están comprendidas: a) Feriados nacionales y departamentales; b) Periodo de vacaciones; c) Por hospitalización de hijos menores de 12 años (hasta 3 días hábiles); d) Baja médica otorgada por el ente de salud público; e) Mujeres embarazadas (45 días antes y 45 días después de dar a luz); f) Por maternidad (3 días hábiles para padres); g) Jurado electoral; h) Declarado en comisión sindical; i) Por análisis médicos (1 día hábil hombres y mujeres); ii) maternidad: el empleador debe pagar a favor de la trabajadora embarazada (o padre progenitor trabajador, en caso de que la mujer no trabaje los siguientes subsidios: prenatal; lactancia; natalidad; y, sepelio; iii) bono de antigüedad: los trabajadores gozan del bono de antigüedad una vez cumplido los 2 años de servicio continuo permanente. Las bonificaciones adicionales que son permanentes, continuas y ordinarias son pasibles a la Caja de Salud, Aseguradora de Fondo de Pensiones e impuesto RC- IVA. Los bonos que no son permanentes, recurrente u ordinario, son pasible a la Caja de Salud e impuesto RC-IVA mas no al aporte ante Aseguradora de Fondo de Pensiones.

**Brasil.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) se prohíbe el despido arbitrario o injustificado de la mujer embarazada, desde la confirmación del embarazo hasta 5 meses después del parto; ii) licencia de maternidad; iii) licencia paternidad; iv) ferias anuales remuneradas con un suplemento de un tercio del salario normal); v) bono de transporte (destinado a pagar el viaje del

trabajador desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa); vi) “Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio” (FGTS) y vii) salario 13 (Bonificación de Navidad).

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

**Colombia.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: (i) Los intereses de las cesantías que equivalen al 12% anual sobre el valor de las cesantías, o de manera proporcional si el tiempo fuera inferior y que deben pagarse a más tardar el 31 de enero; (ii) Calzado y vestido que se debe suministrar cada 4 meses a los trabajadores que devenguen

hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) y que a la fecha de entrega hayan cumplido más de 3 meses de servicio.; (iii) Auxilio de transporte que se paga a los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV y en el año 2026 equivale a COP \$249,095 (68,15 USD); (iv) Licencia remunerada por luto que se da en caso de muerte de un familiar por el término de 5 días hábiles; y comprende el fallecimiento de: su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primero de afinidad (suegros, yernos, nueras, hijastros y padrastros) y segundo civil\* (padres adoptivos, hijos adoptivos, hermanos por adopción, abuelos por adopción y nietos por adopción); (v) Descanso remunerado durante la lactancia que corresponde a 2 descansos de 30 minutos cada uno, que el empleador debe reconocer a la trabajadora dentro de la jornada para amamantar a su hijo por los primeros 6 meses de edad y una vez cumplido este lapso, el descanso podrá extenderse hasta los dos años, siempre que la madre presente soporte médico que acredite que continúa lactando, en estos eventos el descanso remunerado será solo uno al día.; (vi) El pago de los 2 primeros días de incapacidad por enfermedad o accidente de origen común, que corresponden al 66,66% del salario que esté devengando el trabajador al momento de iniciar la incapacidad y sin que el 66% pueda ser inferior al mínimo.

**Costa Rica.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) Licencias por maternidad y lactancia; ii) prohibición de despido a la mujer embarazada o en periodo de lactancia; iii) protección al trabajador sindicalizado; iv) pago de horas extraordinarias; v) descanso obligatorio durante la jornada; vi) día de descanso semanal; vii) no discriminar.

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

contratación de trabajadores con discapacidad en un número equivalente al 4% del total de trabajadores; ii) instalación de comedores en los centros de trabajo que estén ubicados a una distancia igual o mayor a 2 km del poblado más cercano; iii) la ineficacia del despido a trabajadoras embarazadas; iv) licencias remuneradas por nacimiento o adopción de hijos; v) entrega anual de uniforme; vi) instalación de salas de lactancia; vii) contratación de al menos el 10% de trabajadores jóvenes respecto del incremento neto de personal que se produzca en cada año fiscal; viii) licencia remunerada por fallecimiento de familiar.

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

**Honduras.-** Pago de la remuneración al trabajador en los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1 de enero, 14 de abril, 1 de mayo, 15 de septiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre y 25 de diciembre, aunque caigan en domingo; el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa. De igual manera cuentan con el derecho del trabajador a un día de descanso semanal (séptimo día) con goce de salario. El séptimo día normalmente corresponde al domingo. Además, cuentan con licencias remuneradas, pagos en caso de accidentes de trabajo. Las bonificaciones no forman parte de la renta bruta, y por consiguiente no están gravadas por el impuesto sobre la renta, el valor de las prestaciones laborales, bonificación por vacaciones ordinarias de conformidad con el Código del Trabajo hasta con un pago adicional de 30 días, jubilaciones, pensiones y montepíos. Las aportaciones hechas a las correspondientes instituciones para la obtención de estos 3 últimos beneficios también serán deducibles de la renta bruta gravable del contribuyente. Así

mismo el décimo tercer mes en concepto de aguinaldo, así como el décimo cuarto mes de salario, hasta por el monto de 10 salarios mínimos promedio, en cada caso, a partir de cuyo monto serán gravables.

**México.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) licencia por maternidad: la trabajadora embarazada deberá interrumpir sus actividades laborales 6 semanas antes de la fecha estimada del parto (prenatal) y reanudará sus actividades laborales 6 semanas después de la fecha real del parto (postnatal). No obstante, cuando sean autorizadas por el patrón podrán variar los períodos de licencia obligatoria, pudiendo transferir hasta 4 semanas del periodo prenatal al postnatal. La licencia por maternidad puede prorrogarse en el caso de que el hijo nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica. La trabajadora recibirá por parte de la Seguridad Social una incapacidad del 100% de su salario por los días de incapacidad, es decir por las 12 semanas de su licencia; y, ii) permiso de lactancia: La trabajadora que ha dado a luz y se reintegra de la licencia por maternidad, podrá utilizar media hora de su jornada laboral para lactancia o podrá modificar su jornada media hora hasta los 6 meses de haber dado a luz. iii) Licencia por paternidad: Los padres disfrutarán de un permiso con goce de sueldo de 5 días posteriores al nacimiento de su hijo.

**Nicaragua.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) Derecho del trabajador a un día de descanso semanal (séptimo día) con goce de salario. El séptimo día normalmente corresponde al domingo; ii) descanso en los feriados nacionales y con goce de salario, esto para el empleador representa un costo adicional al salario de un 2.7% mensual; iii) el empleador tiene que dar un aporte a INATEC del 2% mensual de la nómina; iv) pago de Indemnización por años de servicios o antigüedad que representa un costo adicional al salario de un 8.33% mensual; v) cuando la

trabajadora embarazada está de reposo pre y post natal, el empleador debe pagar el 40% de su salario durante dicho período.

**Panamá.-** La legislación laboral panameña contempla una serie de obligaciones mínimas que los empleadores deben observar al contratar trabajadores, las cuales representan costos adicionales a la contratación laboral. Estas disposiciones están reguladas principalmente en el Código de Trabajo de Panamá, así como en leyes especiales relacionadas con la seguridad social y la capacitación profesional. Entre los principales beneficios laborales se encuentran: el respeto al salario mínimo legal, que varía según la actividad económica, el tamaño de la empresa y la región; el pago del décimo tercer mes, un salario adicional distribuido en 3 partidas anuales (abril, agosto y diciembre), equivalente a una doceava parte del salario anual; y el derecho del trabajador a 30 días calendario de vacaciones pagadas por cada 11 meses de trabajo continuo. Asimismo, en caso de terminación del contrato sin causa justificada, el empleador está obligado a otorgar preaviso o su equivalente en dinero y pagar la indemnización correspondiente, según la antigüedad del trabajador. En materia de seguridad social, el empleador debe afiliar a sus trabajadores a la Caja de Seguro Social (CSS) y cubrir los aportes patronales para los seguros de enfermedad y maternidad, invalidez, vejez y muerte, así como riesgos profesionales. A partir de la entrada en vigor de la Ley 462 de 2025, dichos aportes se incrementan progresivamente desde un 13.25% hasta un 15.25% del salario bruto, mientras que el trabajador continúa aportando el 9.75%. Además, el empleador debe contribuir con el 1.5% de su planilla mensual al Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), como parte de su obligación de fomentar la capacitación técnica del recurso humano nacional. Otros compromisos incluyen el pago de recargos por trabajo en horas extraordinarias, turnos nocturnos, días de descanso semanal y feriados, conforme a los

porcentajes establecidos por la ley, así como el otorgamiento de licencias remuneradas por maternidad (14 semanas), paternidad (3 días), enfermedad, duelo, entre otros. El incumplimiento de estas obligaciones puede generar sanciones administrativas, recargos, multas e incluso procesos judiciales, por lo que es fundamental que los empleadores se mantengan actualizados y en cumplimiento con la normativa vigente.

**Paraguay.-** En Paraguay, además de los beneficios laborales establecidos en el Código Laboral, existen diversas licencias con goce de salario que los empleadores deben otorgar a los trabajadores en situaciones específicas, con el fin de proteger su bienestar personal y familiar. Estas licencias, que deben ser concedidas según lo dispuesto en distintas leyes, incluyen: El artículo 62, inciso h) del Código Laboral establece ciertas licencias con goce de sueldo, además de las licencias por fallecimiento de familiares directos, como cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos. Igualmente, los trabajadores tienen derecho a una licencia de 3 días con goce de sueldo en caso de contraer matrimonio, siempre que presenten la solicitud de permiso junto con la copia del certificado de matrimonio o libreta de familia. En el caso del nacimiento de un hijo, los trabajadores tienen derecho a un permiso por paternidad, con goce de sueldo, para lo cual deben presentar el

certificado de nacimiento o acta correspondiente. También se otorgan permisos con goce de sueldo en situaciones de adopción, conforme a lo establecido en la Ley N.º 5508/15 y su Decreto Reglamentario N.º 7550/17. Asimismo, se reconoce el derecho de las trabajadoras a licencia con goce de sueldo para lactancia, en los términos de la misma ley y su reglamentación. Además, en cumplimiento con la Ley N.º 3.803/2009 y su modificatoria Ley N.º 6211/18, las trabajadoras tienen derecho a licencia con goce de sueldo para someterse a exámenes de Papanicolau y Mamografía. De manera similar, la Ley N.º 6280/19 establece que los trabajadores tienen derecho a licencia con goce de sueldo para someterse a exámenes de detección precoz del cáncer de próstata y colon. Estas licencias tienen como objetivo garantizar que los trabajadores puedan atender situaciones personales y de salud importantes sin ver afectada su remuneración, contribuyendo a la protección de su bienestar dentro del entorno laboral.

**Perú.-** Algunas de las obligaciones que deben observar los empleadores son: i) contratar un seguro (póliza) de vida a favor de sus trabajadores; ii) contratar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo para el desempeño de labores de riesgo; iii) las empresas en las que laboren 20 o más mujeres en edad fértil, deben implementar lactarios; iv)

los trabajadores tienen derecho a diversas licencias laborales a cuenta del empleador; iv) las empresas que tengan más de 100 trabajadores deberán contar con un asistente social'; v) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo; vi) Practicar exámenes médicos cada dos años, y en el caso de actividades de alto riesgo, se deben practicar antes, durante y al término de la relación laboral.

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

**Uruguay.-** Las principales obligaciones que deben observar los empleadores son: i) feriados pagos: hay 5 feriados pagos de acuerdo con la legislación uruguaya (1 de enero, 1 de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre). Son fechas en las que el trabajador no trabaja e igual cobra como si hubiera trabajado; ii) descansos intermedios: el trabajador deberá gozar de sus descansos intermedios (en principio media hora paga en régimen de jornada continua o 2 horas o 2 horas y media, no pagas, en régimen de jornada discontinua), así como de sus descansos semanales (24 horas continuas en la industria y 36 horas continuas en el comercio y los servicios; iii) subsidio por cuidados: si bien conceptualmente no es una licencia, la trabajadora que ha dado a luz y se reintegra de la licencia por maternidad, podrá realizar medio horario laboral hasta los 6 meses de haber dado a luz. Este subsidio lo puede utilizar el padre o la madre del niño, pero no de forma conjunta. El empleador sólo paga por las horas efectivamente trabajadas por la trabajadora. Por las horas no trabajadas, cobra un subsidio del Banco de Previsión Social; iv) licencia por

maternidad: La trabajadora embarazada deberá interrumpir sus actividades laborales 6 semanas antes de la fecha estimada del parto y reanudará sus actividades laborales 8 semanas después de la fecha real del parto. No obstante, cuando sean autorizadas por el BPS podrán variar los períodos de licencia obligatoria, siempre que el período de descanso no sea inferior a 14 semanas en total. La licencia por maternidad puede prorrogarse en algunos casos como el nacimiento prematuro o la enfermedad derivada del embarazo o del parto, trastornos complejos, comorbilidades, etc. La trabajadora recibirá del Banco de Previsión Social los pagos que correspondan durante toda la duración de su licencia; v) licencia por paternidad de cargo del empleador: comprende el día del nacimiento y los dos días siguientes y el pago de la licencia corre a cargo del empleador; vi) licencia por paternidad de cargo del Banco de Previsión Social: licencia paga de 14 días que se gozan a continuación de los 3 días de la licencia a cargo del empleador (17 días totales si se suman los 3 días de licencia a cargo del empleador). A partir del 1º de enero de 2026, la licencia paga por el Banco de Previsión Social será de 17 días (los que sumados a los 3 días de la licencia a cargo del empleador harán un total de 20 días de licencia por paternidad); vii) licencia por estudio: los trabajadores que cursen en las instituciones de enseñanza establecidas por la ley, tendrán derecho a disponer de hasta un máximo de 12 días de licencia por año pagada por el empleador para rendir exámenes; viii) licencia por duelo: 3 días de licencia cuando fallezcan madre, padre, hermanos, cónyuge o hijos; ix) licencia por matrimonio: 3 días de licencia, siendo uno de ellos el del matrimonio; x) licencia examen Papanicolau y mamografía: un día de pago por año; xi) donación de sangre: 1 día de pago por año, xii) trabajadores con familiares a cargo con discapacidad o enfermedad terminal: 96 horas de vacaciones al año, 64 de las cuales serán pagadas por el empleador; xiii) trabajadores con hijos discapacitados: licencia especial de 10 días anuales, pagados por el



empleador, para ser utilizados en los chequeos médicos; xiv) salas de lactancia: existe la obligación para las empresas en las que trabajen 20 o más mujeres o trabajen 50 o más empleados, de contar con una sala de lactancia; xv) servicio de prevención y salud (médicos y técnicos prevencionistas): para aquellas empresas de más de 50 trabajadores existe la obligación de contar con estos servicios. Para aquellas empresas que cuenten entre 5 y 50 trabajadores, la norma prevé la obligatoriedad de contar con un informe periódico de seguridad a cargo de un técnico prevencionista que determinará la necesidad de contar con un servicio de médico.

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



### 3.3. Vacaciones anuales

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

País	Período de vacaciones (en días)
Bolivia	15 a 30
Brasil	30
Chile	15
Colombia	15
Costa Rica	14
Ecuador	15 a 30
El Salvador	15
Guatemala	15
Honduras	10 a 20
México	12 por el primer año
Nicaragua	30
Panamá	30
Paraguay	12 a 30
Perú	30
República Dominicana	14
Uruguay	20
Venezuela	15 a 30

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

**Bolivia.-** La escala de días de vacación que goza el trabajador con el goce del 100% de haber es: i) de 1 año a 5 años, 15 días hábiles; ii) de 5 años a 10 años, 20 días hábiles y, iii) de 10 años para adelante, 30 días hábiles. Está prohibido el pago en lugar de las vacaciones, con excepción de la desvinculación del trabajador donde se deberá

compensar con el pago de las vacaciones no utilizadas como días de trabajo.

**Brasil.-** Después de 12 meses de trabajo, el empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones, siempre que tenga hasta 5 ausencias injustificadas durante ese período. El pago de las vacaciones debe realizarse hasta dos días antes del inicio de las mismas. El monto incluye el salario regular y un tercio del aguinaldo vacacional constitucional. Este tercio corresponde al aguinaldo vacacional constitucional, estipulado en la Constitución Federal. Esto significa que, al tomar vacaciones, el empleado debe recibir su salario más un tercio adicional. Si la empresa retrasa el pago de las vacaciones (que debe realizarse hasta dos días antes del inicio), podría tener que pagar el doble de la remuneración.

**Chile.-** Los trabajadores tendrán derecho a un feriado anual (vacaciones) de 15 días hábiles (sábados se considerarán inhábiles), con derecho a remuneración íntegra. Por otro lado, todo trabajador con 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada 3 nuevos años trabajados. Las vacaciones deben ser continuas, pero el exceso sobre 10 días hábiles puede fraccionarse de común acuerdo. Podrán también acumularse por acuerdo de las partes hasta por 2 períodos consecutivos.

**Colombia.-** Los trabajadores tienen derecho a gozar vacaciones, cuando hubieran prestado sus servicios durante 1 año, o de manera proporcional al tiempo laborado (cuando el contrato se termina en un tiempo inferior para efectos de la liquidación). El valor que se debe pagar durante la época de vacaciones

corresponde al salario que esté devengando el trabajador cuando comience su disfrute sin incluir las horas extra. Igualmente, es posible que el empleador conceda al trabajador la compensación en dinero de las vacaciones, pero solo hasta la mitad de lo que corresponde. Para el cálculo no se incluyen los días feriados ni los días de descanso, que generalmente corresponderá al domingo y, en muchos casos también al sábado, según se labore o no este día.

**Costa Rica.-** El trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas, después de cada 50 semanas de trabajo a razón de 2 semanas hábiles. Las fechas se acuerdan con el patrono y en principio deben disfrutarse en un solo tracto. Este es un derecho irrenunciable por lo que, si no se han disfrutado, deberán cancelarse proporcionalmente al finalizar la relación laboral a razón de un día por mes laborado.

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

**El Salvador.-** Los trabajadores después de un año continuo laborando en la misma empresa o bajo el mismo patrono, con el requisito de tener como mínimo 200 días laborados en el año, y tendrán derecho a un periodo de 15 días en concepto de vacaciones, debidamente remuneradas correspondiente a su salario ordinario más 30% del mismo.

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

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

**México.-** Los trabajadores tienen derecho a un período anual de vacaciones de 12 días laborables pagados por el primer año completo de servicios. A partir del segundo año aumentará 2 días por cada año subsecuente de servicios hasta llegar a 20. Posteriormente, a partir del sexto año el período de vacaciones aumentará en 2 días por cada 5 años de servicio. Asimismo, los trabajadores al tomar sus vacaciones tendrán derecho al pago de una prima vacacional no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

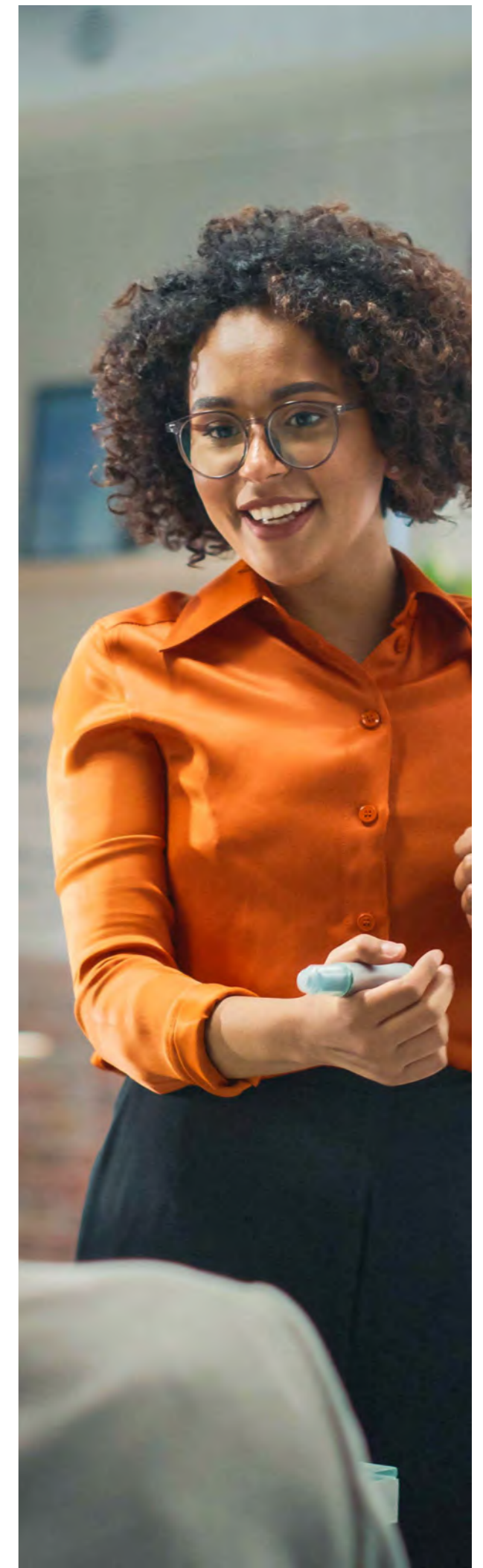
**Nicaragua.-** Las vacaciones representan un costo adicional al salario de un 8.33% mensual, o bien, un mes de salario al año. La naturaleza de las vacaciones es el descanso con goce de salario, 15 días de vacaciones cada 6 meses, pero también pueden pagarse en efectivo, previo acuerdo con los trabajadores. Las vacaciones se extienden en días corridos, de lunes a domingo (días calendario).

**Panama.-** El derecho a vacaciones está

regulado por el Código de Trabajo y constituye una garantía laboral fundamental. Todo trabajador que haya laborado 11 meses consecutivos para el mismo empleador tiene derecho a 30 días calendario de vacaciones anuales pagadas. Durante este período, el trabajador recibe su salario completo como si estuviera laborando. Las vacaciones deben ser otorgadas de forma continua, salvo acuerdo entre las partes, y el empleador no puede sustituirlas por un pago en dinero, excepto en caso de terminación del contrato. Este beneficio busca garantizar el descanso físico y mental del trabajador, contribuyendo a su bienestar y productividad.

**Paraguay.-** El artículo 218° del Código Laboral de Paraguay establece que todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador. La duración de las vacaciones varía según la antigüedad del trabajador: aquellos con hasta 5 años de antigüedad tendrán derecho a 12 días corridos de vacaciones; los que tengan más de 5 años y hasta 10 años de antigüedad disfrutarán de 18 días corridos; y los trabajadores con más de 10 años de antigüedad podrán tomar 30 días corridos de vacaciones. Las vacaciones deben comenzar en día lunes o en el siguiente día hábil si el lunes es feriado. Además, la continuidad del trabajo se determina conforme al artículo 92, inciso c) del Código Laboral, y cualquier cláusula en el contrato de trabajo que intente interrumpir esta continuidad será considerada nula. Este derecho busca garantizar que los trabajadores disfruten de un tiempo de descanso adecuado para su bienestar y productividad, asegurando así su derecho a un descanso anual remunerado tras cada ciclo de trabajo.

**Perú.-** Los trabajadores que completen cada año de servicios tienen el derecho al descanso vacacional remunerado. Si cesara la relación antes de completar el año, se pagará el proporcional a la remuneración vacacional bajo



el concepto de vacaciones trucas. Cuando el trabajador no goza del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en que adquirió el derecho, además de la remuneración por el trabajo efectivamente realizado y de la remuneración vacacional correspondiente al descanso vacacional no gozado; tendrá derecho a una indemnización equivalente a una remuneración.

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

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

Vacacional” o “Suma para mejor Goce de la Licencia” que equivale al “líquido” o “neto” de la licencia.

**Venezuela.-** Todos los trabajadores tienen derecho a gozar anualmente de un período de 15 días consecutivos de descanso remunerado por concepto de vacaciones. A partir del segundo año, el trabajador tiene derecho a un día adicional por cada año de servicio hasta alcanzar un máximo de 30 días. Las vacaciones se pueden fraccionar hasta en 2 momentos y también pueden acumularse hasta un máximo de 2 períodos. También, el empleador tiene derecho a establecer un período de vacaciones colectivas para todo el personal siempre que así se establezca desde el inicio de las actividades de la empresa o por contratación colectiva.

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

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

# El equipo de Andersen LATAM



**Andere Indacochea**  
PPO Indacochea **Bolivia**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



**Helena Riccio**  
Lotti & Araujo **Brasil**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



**Carlos Salazar**  
Chirgwin **Chile**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



**Luis Felipe Bonilla**  
Andersen **Colombia**  
Firma Miembro de  
Andersen Global



**Alfonso Carro**  
Central Law **Costa Rica**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



**Pablo Guevara**  
Andersen **Ecuador**  
Firma Miembro de  
Andersen Global



**Fernando Argumedo**  
Central Law **El Salvador**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



**Wilfredo Chang**  
Central Law **Guatemala**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



**Delmer Sambrano**  
Central Law **Honduras**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



**Álvaro González**  
Andersen **México**  
Firma Miembro de  
Andersen Global



**Avil Ramirez**  
Central Law **Nicaragua**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



**Aldemara Jaen**  
Central Law **Panamá**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



**Jorge Peralta**  
BKM | Berkemeyer **Paraguay**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



**Alejandro del Castillo**  
Picón & Asociados **Perú**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



**Isabel Andrickson**  
Pellerano & Herrera **República Dominicana**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



**Alfredo Susena**  
Andersen **Uruguay**  
Firma Miembro de  
Andersen Global



**Maria Elena Subero**  
LEGA Abogados **Venezuela**  
Firma Colaboradora de  
Andersen Global



ANDERSEN®