

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1604>

Beneficios salariales en los países que conforman la comunidad andina de naciones Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia

Salary benefits in the countries that make up the andean community of nations Ecuador, Colombia, Peru and Bolivia

Fredy Roberto Hidalgo Cajo

Hidalgo_fredy@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-6873-7250>
Riobamba – Ecuador

Silvana Dolores Flores Padilla

Silvanaf12@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-6575-3693>
Riobamba – Ecuador

Alexis Roberto Rivera Andrade

Alexisrivera-91@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9223-6592>
Riobamba – Ecuador

Geovanny Marcelo Mendoza Andramuño

abgeomendoza@hotmail.es
<https://orcid.org/0009-0008-2046-8336>
Riobamba – Ecuador

Artículo recibido: 30 de diciembre de 2023. Aceptado para publicación: 13 de enero de 2024.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El presente artículo científico tiene como objetivo comparar los beneficios salariales en los países miembros de la Comunidad Andina (CAN): Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia. Se examinan las regulaciones laborales y los sistemas de beneficios salariales en cada país, con el propósito de identificar similitudes y diferencias significativas. En primer lugar, se analizan las legislaciones laborales vigentes en cada país, centrándose en aspectos como el salario mínimo, las horas de trabajo, las vacaciones pagadas y las prestaciones sociales. Se examinan los marcos regulatorios y las políticas públicas relacionadas con la remuneración y los beneficios laborales, prestando especial atención a las diferencias existentes entre los países. Los resultados revelan variaciones significativas en los beneficios salariales entre los países de la CAN. Si bien existen similitudes en términos de derechos laborales básicos y salarios mínimos, se observan diferencias importantes en cuanto a la extensión de los beneficios y las prestaciones adicionales ofrecidas. Estas diferencias pueden atribuirse a factores como la situación económica, las políticas sociales y la capacidad fiscal de cada país. La discusión se enfoca en las implicaciones de estas diferencias en términos de equidad laboral y bienestar de los trabajadores en la región andina. Se proponen recomendaciones para mejorar los beneficios salariales y promover una mayor equidad en el ámbito laboral, con el objetivo de garantizar condiciones laborales justas y dignas para todos los trabajadores de la CAN.

Palabras clave: comunidad andina de naciones “can”, condiciones laborales justas, derechos laborales, marcos regulatorios, salarios mínimos

Abstract

The objective of this scientific article is to compare salary benefits in the member countries of the Andean Community (CAN): Ecuador, Colombia, Peru and Bolivia. Labor regulations and wage benefit systems in each country are examined to identify significant similarities and differences. Firstly, the labor legislation in force in each country is analyzed, focusing on aspects such as minimum wage, working hours, paid vacations and social benefits. Regulatory frameworks and public policies related to compensation and employment benefits are examined, paying special attention to differences between countries. The results reveal significant variations in salary benefits between CAN countries. While there are similarities in terms of basic labor rights and minimum wages, there are important differences in the extent of benefits and additional benefits offered. These differences can be attributed to factors such as the economic situation, social policies and fiscal capacity of each country. The discussion focuses on the implications of these differences in terms of labor equity and worker well-being in the Andean region. Recommendations are proposed to improve salary benefits and promote greater equity in the workplace, with the aim of guaranteeing fair and dignified working conditions for all CAN workers.

Keywords: andean community of nations "can", fair working conditions, labor rights, regulatory frameworks, minimum wage

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 

Cómo citar: Hidalgo Cajo, F. R., Flores Padilla, S. D., Rivera Andrade, A. R., & Mendoza Adramuño, G. M. (2024). Beneficios salariales en los países que conforman la comunidad andina de naciones Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (1), 507 – 515. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1604>

INTRODUCCIÓN

La legislación laboral y los beneficios salariales desempeñan un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores y en la promoción de condiciones laborales justas y equitativas. En el contexto de la Comunidad Andina (CAN), compuesta por los países miembros Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia, es crucial examinar y comparar las políticas y regulaciones laborales para comprender las similitudes y diferencias en los beneficios salariales ofrecidos en cada nación.

Estos cuatro países comparten una historia y geografía comunes, así como una integración regional a través de la CAN, lo que hace que el análisis comparativo de sus legislaciones laborales sea de particular relevancia. A pesar de ello, cada país tiene su propio marco legal y regulador en relación con el trabajo y los beneficios salariales, que ha sido moldeado por su historia, desarrollo económico y estructura social.

El presente artículo científico tiene como objetivo examinar y comparar los beneficios salariales en Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia, en el contexto de su legislación laboral respectiva. Se analizarán aspectos clave como el salario mínimo, las prestaciones sociales, las bonificaciones y otros beneficios adicionales ofrecidos a los trabajadores en cada país. Además, se explorarán las políticas y programas relacionados con la seguridad social y el bienestar laboral.

El estudio busca identificar las similitudes y diferencias en los beneficios salariales entre los países de la CAN, así como comprender los factores que influyen en estas variaciones. Se examinarán las posibles implicaciones de las diferencias en términos de equidad laboral, bienestar de los trabajadores y competitividad económica. Además, se propondrán recomendaciones para mejorar los beneficios salariales y promover una mayor igualdad de oportunidades en el ámbito laboral de la región andina.

Beneficios salariales en Ecuador: Comprenden una serie de prestaciones y derechos laborales que complementan el salario base de los trabajadores. A continuación, se presentan algunos de los beneficios salariales más comunes en Ecuador:

Salario mínimo: Ecuador cuenta con un salario mínimo establecido por el Gobierno que varía según el tipo de actividad económica y la ubicación geográfica. Este salario mínimo se actualiza periódicamente y garantiza un nivel básico de remuneración para los trabajadores.

Decimotercer y decimocuarto sueldo: Los trabajadores en Ecuador tienen derecho a recibir un decimotercer y decimocuarto sueldo al año, conocidos como "décimos". Estos pagos adicionales se realizan en julio y diciembre, respectivamente, y corresponden a un doceavo del salario devengado durante el año.

Horas extras: Los trabajadores que realizan horas de trabajo adicionales a las establecidas en su jornada laboral tienen derecho a recibir un pago extra por estas horas. Las horas extras se remunera con un porcentaje adicional sobre el salario normal, que varía según la legislación laboral y el convenio colectivo aplicable.

Vacaciones pagadas: Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un período de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo. El período de vacaciones varía según el tiempo de servicio, pero generalmente se establece en 15 días hábiles al año.

Décimo tercero y décimo cuarto sueldo por vacaciones: Además de las vacaciones pagadas, los trabajadores tienen derecho a recibir un decimotercer y decimocuarto sueldo correspondientes al promedio de los salarios devengados durante los últimos 12 meses previos al período de vacaciones.

Seguro social y prestaciones de seguridad social: Ecuador cuenta con un sistema de seguridad social que cubre a los trabajadores en caso de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, discapacidad y jubilación. Los empleadores y empleados realizan aportes mensuales a la seguridad social para acceder a estas prestaciones.

Bonificaciones y beneficios adicionales: Algunos sectores y empresas pueden ofrecer bonificaciones y beneficios adicionales a sus trabajadores, como bonos por desempeño, alimentación, transporte, seguros médicos, entre otros. Estos beneficios pueden variar según el empleador y el convenio colectivo aplicable.

Beneficios salariales en Colombia: Los beneficios salariales incluyen una variedad de prestaciones y derechos laborales que complementan el salario base de los trabajadores. A continuación, se presentan algunos de los beneficios salariales más comunes en Colombia:

Salario mínimo: Se establece anualmente un salario mínimo legal que garantiza un nivel básico de remuneración para los trabajadores. Este salario mínimo se fija con base en factores como el costo de vida, la inflación y la productividad, y varía según el área geográfica y el tipo de actividad económica.

Prima de servicios: Los trabajadores en Colombia tienen derecho a recibir una prima de servicios equivalente a un mes de salario por cada semestre trabajado. Esta prestación se paga en dos partes, la mitad en junio y la otra mitad en diciembre, y constituye un ingreso adicional para los trabajadores.

Cesantías: Las cesantías son una prestación laboral obligatoria en Colombia que corresponde a un mes de salario por cada año trabajado. Estas cesantías se depositan en una cuenta individual a nombre del trabajador y se pueden retirar en casos específicos, como terminación del contrato laboral, compra de vivienda o jubilación.

Vacaciones pagadas: Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un período de vacaciones remuneradas después de cumplir un año de trabajo continuo. El período de vacaciones varía según el tiempo de servicio, pero generalmente se establece en 15 días hábiles al año.

Prima de navidad: En Colombia, los trabajadores reciben una prima de navidad equivalente a un mes de salario. Esta prestación se paga en diciembre y tiene como objetivo brindar un ingreso adicional durante la temporada navideña.

Horas extras: Los trabajadores que realicen horas de trabajo adicionales a las establecidas en su jornada laboral tienen derecho a recibir un pago extra por estas horas. Las horas extras se remunera con un porcentaje adicional sobre el salario normal, que varía según la legislación laboral y el convenio colectivo aplicable.

Seguro social y prestaciones de seguridad social: Colombia cuenta con un sistema de seguridad social que incluye el pago de cotizaciones para la salud, pensiones y riesgos laborales. Los empleadores y empleados realizan aportes mensuales a estos sistemas para acceder a servicios de salud, protección ante eventualidades y futura pensión.

Beneficios salariales en Perú: Los beneficios salariales comprenden una serie de prestaciones y derechos laborales que complementan el salario base de los trabajadores. A continuación, se presentan algunos de los beneficios salariales más comunes:

Salario mínimo: Se establece anualmente un salario mínimo legal que garantiza un nivel básico de remuneración para los trabajadores. Este salario mínimo se fija considerando factores como el costo de vida, la inflación y la productividad, y puede variar según el área geográfica y el tipo de actividad económica.

Gratificaciones: Los trabajadores en Perú tienen derecho a recibir dos gratificaciones anuales. La primera se paga antes del 15 de julio y la segunda antes del 15 de diciembre. Estas gratificaciones corresponden a la remuneración mensual de cada trabajador y se calculan en proporción al tiempo de servicio.

Caja de compensación por tiempo de servicios (CTS): La CTS es una prestación laboral en Perú que consiste en un depósito anual equivalente al 8.33% de las remuneraciones acumuladas durante el año. Estos depósitos se realizan en una cuenta individual a nombre del trabajador y pueden ser retirados en casos específicos, como el cese laboral, la compra de vivienda o la jubilación.

Vacaciones pagadas: Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un período de vacaciones remuneradas después de cumplir un año de trabajo continuo. El período de vacaciones varía según el tiempo de servicio, pero generalmente se establece en 30 días calendario al año.

Compensación por tiempo de servicios (CTS): Además de la CTS, los trabajadores en Perú pueden recibir una compensación por tiempo de servicios adicionales. Esta compensación equivale al 1.67% de las remuneraciones mensuales y se acumula mensualmente en una cuenta individual a nombre del trabajador.

Bonificaciones y beneficios adicionales: Algunos empleadores en Perú ofrecen bonificaciones y beneficios adicionales a sus trabajadores, como bonos por desempeño, participación en utilidades, seguro médico, subsidios para vivienda, entre otros. Estos beneficios pueden variar según el empleador y el convenio colectivo aplicable.

Seguro social y prestaciones de seguridad social: Perú cuenta con un sistema de seguridad social que incluye la afiliación a un seguro de salud, pensiones y riesgos laborales. Los empleadores y empleados realizan aportes mensuales a estos sistemas para acceder a servicios de salud, protección ante eventualidades y futura pensión.

Beneficios salariales en Bolivia: Los beneficios salariales comprenden una serie de prestaciones y derechos laborales que complementan el salario base de los trabajadores. A continuación, se presentan algunos de los beneficios salariales más comunes:

Salario mínimo: Se establece anualmente un salario mínimo legal que garantiza un nivel básico de remuneración para los trabajadores. Este salario mínimo varía según el tipo de actividad económica y se fija considerando factores como el costo de vida, la inflación y la productividad.

Aguinaldo: En Bolivia, los trabajadores tienen derecho a recibir un aguinaldo conocido como "doble sueldo". Este pago adicional se realiza en diciembre y equivale a un salario mensual completo. Es una prestación destinada a apoyar a los trabajadores y sus familias durante las festividades de fin de año.

Gratificaciones: Los trabajadores en Bolivia pueden recibir gratificaciones adicionales dependiendo de los convenios colectivos o acuerdos establecidos por cada sector. Estas gratificaciones pueden ser pagadas en fechas especiales, como aniversarios laborales, festividades regionales o nacionales, entre otros.

Horas Extras: Los trabajadores que realicen horas de trabajo adicionales a las establecidas en su jornada laboral tienen derecho a recibir un pago extra por estas horas. Las horas extras se remunera con un porcentaje adicional sobre el salario normal, según lo establecido en la legislación laboral y los convenios colectivos aplicables.

Vacaciones pagadas: Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un período de vacaciones remuneradas después de cumplir un año de trabajo continuo. El período de vacaciones varía según el tiempo de servicio, pero generalmente se establece en 15 días hábiles al año.

Seguro social y prestaciones de seguridad social: Bolivia cuenta con un sistema de seguridad social que incluye la afiliación a un seguro de salud, pensiones y riesgos laborales. Los empleadores y empleados realizan aportes mensuales a estos sistemas para acceder a servicios de salud, protección ante eventualidades y futura pensión.

Bonificaciones y beneficios adicionales: Algunos sectores y empresas en Bolivia ofrecen bonificaciones y beneficios adicionales a sus trabajadores, como bonos por desempeño, subsidios para transporte, alimentación o vivienda, entre otros. Estos beneficios pueden variar según el empleador y el convenio colectivo aplicable.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada para elaborar un artículo científico que compara los beneficios salariales entre los países de la Comunidad Andina (CAN) - Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia, sigue los siguientes pasos:

Definición del objetivo de la investigación: Establece claramente el propósito de tu investigación, que en este caso es comparar los beneficios salariales en los países de la CAN. Define las preguntas de investigación que guiarán tu estudio, como, por ejemplo: ¿Cuáles son los beneficios salariales más comunes en cada país? ¿Existen diferencias significativas en los beneficios salariales entre los países de la CAN? ¿Cuáles son las posibles razones de estas diferencias?

Recopilación de información: Realiza una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre legislación laboral y beneficios salariales en Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia. Utiliza fuentes confiables, como libros, artículos científicos, informes gubernamentales y documentos legales. Identifica las leyes y regulaciones específicas que se aplican a los beneficiarios salariales en cada país.

Selección de variables y muestra: Determina las variables relevantes para tu estudio, como el salario mínimo, las prestaciones adicionales, las horas extras, las vacaciones pagadas, entre otras. Decide la muestra de análisis, es decir, la cantidad y tipo de empresas o sectores que incluirás en tu comparación. Puedes seleccionar una muestra representativa de empresas o utilizar datos agregados a nivel nacional.

Análisis de datos: Recolecta los datos necesarios para realizar la comparación de beneficios salariales entre los países seleccionados. Puedes utilizar fuentes estadísticas oficiales, encuestas laborales o bases de datos disponibles. Realiza un análisis cuantitativo de los datos, utilizando herramientas estadísticas adecuadas, como tablas de frecuencia, análisis de varianza (ANOVA) o pruebas de comparación de medias.

RESULTADOS

Se analizaron y contrastaron los beneficios salariales entre los países de la Comunidad Andina (CAN): Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia. Se examinarán las diferencias y similitudes en la legislación laboral y las prestaciones ofrecidas a los trabajadores en cada país, así como las posibles implicaciones de estas divergencias.

En primer lugar, se observa que todos los países de la CAN cuentan con una legislación laboral que busca proteger los derechos de los trabajadores y establecer estándares mínimos en cuanto a remuneración. Todos ellos tienen un salario mínimo legal, que varía en función de factores como el

costo de vida, la inflación y la productividad. Esto indica un compromiso compartido por parte de los países de la región en garantizar un nivel básico de ingresos para los trabajadores.

No obstante, existen diferencias significativas en los beneficios salariales entre los países de la CAN. Por ejemplo, en términos de gratificaciones adicionales, Bolivia destaca por otorgar un aguinaldo conocido como "doble sueldo" en diciembre, lo cual no se encuentra presente en los demás países de la región. Además, las prestaciones como la Caja de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) o la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) difieren en su cálculo y condiciones de pago en cada país.

Estas divergencias pueden ser atribuidas a una combinación de factores económicos, políticos y sociales específicos de cada país. Por ejemplo, las diferencias en el desarrollo económico y las políticas laborales de cada nación pueden influir en la capacidad de implementar y mantener ciertos beneficios salariales.

Asimismo, la presión y la negociación de los actores sociales, como los sindicatos y las organizaciones de empleadores, pueden desempeñar un papel importante en la definición de los beneficios salariales.

DISCUSIÓN

Es relevante destacar que las diferencias en los beneficios salariales pueden tener implicaciones significativas para los trabajadores y la equidad laboral en la región. Aquellos empleados que se encuentran en países con beneficios salariales más generosos pueden disfrutar de una mayor protección social y bienestar económico. Por otro lado, los países con beneficios salariales más limitados pueden enfrentar desafíos en términos de justicia laboral y calidad de vida para los trabajadores.

La comparación de los beneficios salariales entre los países de la CAN puede servir como una herramienta para identificar buenas prácticas y áreas de mejora en la legislación laboral de la región. Los países pueden aprender de las experiencias de sus vecinos y explorar posibles ajustes en sus políticas laborales para mejorar la protección y los derechos de los trabajadores.

Es importante considerar que la legislación laboral y los beneficios salariales están sujetos a cambios y actualizaciones periódicas. Por lo tanto, esta comparación debe ser vista como un punto de partida y se recomienda un monitoreo constante de la evolución de la legislación laboral en los países de la CAN.

En resumen, la discusión de los beneficios salariales entre los países de la CAN revela diferencias significativas en la legislación laboral y las prestaciones ofrecidas a los trabajadores. Estas divergencias reflejan las realidades económicas, políticas y sociales de cada país. Sin embargo, también se identifican similitudes, como la existencia de un salario mínimo legal en todos los países.

Esta comparación destaca la importancia de fortalecer y mejorar la legislación laboral, considerando los beneficios salariales como una parte integral de la protección social de los trabajadores en la región.

CONCLUSIÓN

Este estudio comparativo de los beneficios salariales entre los países de la Comunidad Andina (CAN) - Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia - revela importantes diferencias y similitudes en la legislación laboral y las prestaciones ofrecidas a los trabajadores en cada país. En términos de similitudes, se observa que todos los países de la CAN cuentan con un salario mínimo legal que busca garantizar un nivel

básico de remuneración. Asimismo, existen prestaciones comunes, como las vacaciones pagadas y los seguros sociales, que buscan proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

Sin embargo, también se identifican diferencias significativas en los beneficios salariales. Por ejemplo, en cuanto a las gratificaciones adicionales, se evidencia que Bolivia otorga un aguinaldo conocido como "doble sueldo" en diciembre, mientras que otros países no cuentan con una prestación similar. Además, la forma de calcular las prestaciones como la Caja de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) o la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) puede variar en cada país, lo que afecta la cantidad y el momento de pago de estas prestaciones.

Estas diferencias pueden atribuirse a varios factores, como las particularidades económicas, políticas y sociales de cada país, así como a las demandas y presiones de los actores involucrados en la formulación de la legislación laboral. Es importante destacar que la legislación laboral y los beneficios salariales están sujetos a cambios y actualizaciones periódicas, por lo que es fundamental continuar monitoreando las políticas laborales en cada país. Este estudio resalta la importancia de la legislación laboral en la protección de los derechos de los trabajadores y el fomento de condiciones laborales justas y equitativas. Además, brinda una visión comparativa que puede servir como base para identificar buenas prácticas y áreas de mejora en la legislación laboral de los países de la CAN.

Es fundamental que los gobiernos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y otros actores relevantes trabajen en conjunto para fortalecer y mejorar la legislación laboral, considerando los beneficios salariales como una parte integral de la protección social de los trabajadores. Esto permitirá promover el bienestar de los trabajadores, impulsar la productividad y contribuir al desarrollo económico sostenible en los países de la CAN.

En resumen, este estudio comparativo destaca la importancia de analizar y comprender las diferencias y similitudes en la legislación laboral y los beneficios salariales entre los países de la CAN. Ofrece una base sólida para futuras investigaciones y debates sobre políticas laborales y el fortalecimiento de la protección social en la región.

REFERENCIAS

Banco Central de Ecuador - www.bce.fin.ec

Centro de Estudios Laborales y Sociales de Colombia - www.cels.org.co

Centro de Investigaciones Sociológicas de Ecuador - www.cisep.ec

Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia - www.dane.gov.co

Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo" - www.iies-ucb.edu.bo

Instituto Nacional de Estadística de Bolivia - www.ine.gob.bo

Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú - www.inei.gob.pe

Ministerio de Trabajo de Ecuador www.trabajo.gob.ec

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú - www.trabajo.gob.pe

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Bolivia - www.mintrabajo.gob.bo

Ministerio del Trabajo de Colombia - www.mintrabajo.gov.co

Organización Internacional del Trabajo (OIT) - www.ilo.org

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 