



Trabajo  
y Seguridad Social

# INFORME DEL SECTOR MAQUILA Y SUS COLATERALES

**MAYO 2024**

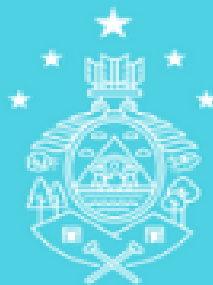
**ELABORADO POR :**

Lic. Darnell Vasquez



**HONDURAS**

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA



**HONDURAS**

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA





## Contenido

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>SECCIÓN I.</b>                                                                         | 5  |
| Introducción                                                                              | 5  |
| <b>SECCIÓN II.</b>                                                                        | 6  |
| Marco Teórico                                                                             | 6  |
| <i>¿Qué es un colateral?</i>                                                              | 6  |
| A. Productividad                                                                          | 6  |
| 1. Concepto                                                                               | 6  |
| 2. Tipos de Productividad                                                                 | 7  |
| i) Productividad Laboral                                                                  | 7  |
| ii) Productividad Total de los Factores                                                   | 7  |
| B. Costos Laborales Unitarios                                                             | 8  |
| C. Competitividad                                                                         | 8  |
| D. Importancia de la Productividad y Costos Laborales y su relación con la Competitividad | 9  |
| <b>SECCIÓN III.</b>                                                                       | 9  |
| A. Beneficios de controlar los costos laborales en las empresas                           | 10 |
| <i>¿Cómo gestionar los costos laborales?</i>                                              | 10 |
| B. Estructura conceptual de los costos laborales en Honduras                              | 11 |
| A. Costos Laborales y Salario Mínimo de la Industria de la Maquila en Centroamerica.      | 14 |
| B. Consideraciones finales                                                                | 15 |
| C. Referencias bibliográficas                                                             | 16 |
| D. Anexos                                                                                 | 17 |

## SECCIÓN I.

### Introducción

El contexto económico actual revela la importancia del comercio internacional como fuente de crecimiento para los países, quienes, por medio de las empresas, compiten entre sí para ganar más espacio en el flujo económico mundial de bienes transables. La estrategia adoptada para lograrlo puede diferir entre países, aunque una de las más comunes es aumentar la competitividad mediante el fomento de la productividad y la obtención de costos de producción más bajos, sobre todo en aquellas economías en vías de incrementar su desarrollo las cuales se enfrentan con altos costos de producción al depender de los precios internacionales de algunos insumos y materias primas y que además no cuentan con una riqueza sustancial de recursos naturales (como petróleo, oro y plata) y avances tecnológicos de relevancia.

Considerando que la competitividad en la economía mundial data del siglo XV con la aparición del mercantilismo evolucionando a través de la concepción de los métodos de la economía clásica de Adam Smith y David Ricardo en el siglo XVIII hasta llegar a la actualidad con la teoría de la ventaja competitiva de Michael Porter a inicios del siglo XX, constituyéndose un factor determinante en el ciclo de la economía y estrechamente vinculado a la legislación laboral. Los códigos laborales en Centro América y la región datan de principios del siglo XX (Kaplan y Levy 2014) y en sus disposiciones tienen de forma general tres objetivos: 1) Proporcionar a los trabajadores una remuneración para garantizar un nivel de vida decente, 2) Ofrecer a los trabajadores seguros contra una serie de riesgos (principalmente, pobreza en la vejez, enfermedad y discapacidad, entre otros) y 3) Abogar por que no se generen desincentivos a las empresas, para que estas no se deshagan de los trabajadores sin una causa justificada.

Estas disposiciones se traducen en una serie de instrumentos que van desde los salarios mínimos hasta las contribuciones obligatorias a la seguridad social y las provisiones para el despido. Este estudio refiere de forma explicativa y conceptual descriptivo estas provisiones que constituyen el costo del trabajo asalariado. Medir y comparar estos costos entre los países es importante por al menos tres razones. Primero, estos constituyen el precio para contratar a un trabajador asalariado legal. Se ha demostrado que este precio tiene repercusiones importantes en el nivel y la distribución del empleo en la región y en otros lugares. En segundo lugar, revela cómo diferentes países establecen lo que se considera una remuneración justa y el conjunto básico de beneficios para los trabajadores. Como veremos a continuación, tanto los salarios mínimos como los costos no salariales varían significativamente entre los países. Tercero, proporcionan información sobre las diferentes estrategias que los países adoptan para financiar la seguridad social y otros elementos de su estado de bienestar. Honduras es un país en el cual sus empresas basan su competitividad principalmente en un nivel de costos laborales relativamente bajo en comparación a Costa Rica que en relación a la medición de costos laborales se pagan 13 distintos costos laborales de un promedio de 17 costos laborales en la región, aunque en la actualidad, dicha ventaja tiende a decrecer ante los bajos salarios pagados en algunos países como los asiáticos y ciertos países de la región, junto con la alta productividad de los trabajadores en dichas economías.

Al hablar de colaterales o costos laborales no podemos dejar a un lado conceptos como productividad y competitividad, por lo cual se abordara de forma conceptual y teorica estos elementos para entender de forma mas precisa dicha tematica.

## SECCIÓN II.

### Marco Teórico

#### *¿Qué es un colateral?*

Conceptualmente un colateral es aquello que está a un lado y otro de un principal, algo adyacente, marginal o lateral; por lo que se podría determinar por definición que un colateral es un costo laboral que va al lado de un costo principal, siendo este el salario, por lo que es el principal costo en que incurren las empresas. En otras palabras, los costos laborales corresponden a la cantidad total que ha de invertir la empresa por cada trabajador contratado. Es decir, es lo que le cuesta a la organización cada empleado. Dentro de esto hay que incluir: Sueldos y salarios, contribuciones, tiempo extraordinario, bonificaciones y vacaciones laborales, basado en 14 sueldos al año, que reciben al año los trabajadores.

No hay que confundir el coste laboral con el coste salarial, ya que no son lo mismo. El coste salarial forma parte de los costes laborales, pero solo tiene en cuenta las remuneraciones brutas que hace la empresa al trabajador a cambio de sus servicios.

De forma general, los costos laborales, también conocidos como costos no salariales, son el conjunto de gastos que una empresa o empleador debe asumir por cada trabajador contratado, es decir, son una obligación que va mucho más allá del salario que se paga por colaborador: no tener en cuenta esto implica, en muchas ocasiones, dificultades para el negocio y la inversión de las empresas, así como el menoscabo de los derechos de los trabajadores.

### A. Productividad.

#### *1. Concepto*

Casanova (2002) define la productividad como la relación entre la producción obtenida y el tiempo utilizado para llevarla a cabo, de manera que cuanto menor sea el tiempo requerido para obtener un determinado nivel de producción, mayor será la productividad del sistema. La productividad también puede definirse como la relación entre la cantidad de producción obtenida por un sistema productivo y las cantidades de factores utilizados para obtener dicha producción, principalmente tierra, trabajo y capital). En la productividad entran en juego otros aspectos como costos bajos, el nivel de calidad, entrega del producto dentro del plazo establecido y en el lugar correcto, cambios en la tecnología, así como la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción; sin embargo, dado que la tierra es básicamente un activo fijo y el capital es muy difícil de medir, la atención tiende a centrarse en la productividad laboral.

## 2. Tipos de Productividad

El Cuadro I.1) muestra las diferentes mediciones que pueden hacerse sobre la productividad y los diferentes tipos que pueden obtenerse de la misma. De acuerdo a lo anterior, se entiende que el término productividad puede tener distintos conceptos; sin embargo, la mayoría de análisis se basan en la productividad laboral y la productividad total de los factores (PTF).

**Cuadro I.1: Tipos de Mediciones de Productividad**

| TIPO DE MEDICIÓN                                                    | TIPO DE PRODUCTIVIDAD                                         |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <b>Medición Parcial</b>                                             | Producto ÷ Trabajo                                            |
|                                                                     | Producto ÷ Capital                                            |
|                                                                     | Producto ÷ Materiales                                         |
|                                                                     | Producto ÷ Energía                                            |
| <b>Medición Multifactorial</b>                                      | Producto ÷ (Trabajo + Capital)                                |
|                                                                     | Producto ÷ (Trabajo + Capital + Energía)                      |
|                                                                     | Producto ÷ (Trabajo + Capital + Materiales)                   |
| <b>Medición Total o<br/>Productividad Total de<br/>los Factores</b> | Producto ÷ Insumos                                            |
|                                                                     | Bienes y Servicios Productivos ÷ Todos los recursos empleados |

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, De Marco, D. (2001) Productividad y Competitividad.

### i) *Productividad Laboral*

La productividad laboral puede definirse, alternativamente, mediante una de las siguientes formas:

*Producción por Trabajador = Producción Total ÷ Empleo Total (1)*

*Producción por Hora - Hombre Trabajada = Producción Total ÷ Horas Trabajadas (2)*

También debe considerarse que existen otros factores que inciden en la productividad laboral, tales como las actitudes sociales, la ética de trabajo, sindicación, la capacitación del personal, infraestructura y clima organizacional, entre otros; sin embargo, las estadísticas oficiales no miden estos aspectos.

### ii) *Productividad Total de los Factores*

La PTF constituye un importante criterio para medir la eficiencia económica en el proceso productivo y el desempeño económico de un país. Se calcula de forma residual, definiéndose como la diferencia entre la tasa de crecimiento de la producción y la tasa de crecimiento ponderada de los factores trabajo y capital, de manera que la PTF corresponde al crecimiento no explicado por los factores productivos, lo cual hace que se le asocie como indicador del progreso técnico.



## B. Costos Laborales Unitarios

El costo laboral unitario (CLU) refleja el costo en que incurren las empresas para remunerar el trabajo equivalente a la producción de cada trabajador, según Garay, (2004) y Coremberg & Molina (2007) proponen medir los costos laborales de la siguiente forma:

$$\text{Costo Laboral por Unidad de Producto} = \text{Costo Laboral Unitario} \div \text{Productividad Laboral (3)}$$

Dentro de los costos laborales generalmente se incluyen costos relacionados directa e indirectamente con la mano de obra, tales como las remuneraciones en dinero y en especie, contribuciones patronales a la seguridad social y sistema de pensiones, pago de indemnizaciones e incapacidades, subsidios por alimentación y transporte, viáticos, prestaciones, entre otros.

Los CLU reflejan dos aspectos: los costos de mano de obra propiamente dichos, y la productividad. Asimismo, muestran la eficiencia de los costos de la mano de obra, ya que, si los costos unitarios de la mano de obra disminuyen, será posible obtener el mismo nivel de producción con menores costos de mano de obra. Los costos laborales unitarios pueden calcularse en términos nominales (CLUN) y reales (CLUR). La diferencia estriba en que los CLUN mantienen el efecto precio dentro de sus estimaciones, mientras que en el caso de los CLUR debe utilizarse un índice de precios para deflactar los salarios nominales.

## C. Competitividad

El término competitividad en su acepción más literal hace referencia a la capacidad de competir que posee una empresa, sector o país en el marco de la economía.

Según Guerrero (citado por Cabrera, 2006), la competitividad es la condición objetiva en que se encuentra un competidor frente a sus competidores en el mercado, siendo la eficiencia productiva de una empresa y su cuota salarial, las que determinan su condición de competitividad. De Marco (2001) confirma esta postura al mencionar que la ventaja comparativa de una empresa estaría en disponer de su habilidad, recursos, conocimientos, atributos, etc., los mismos de los que carecen sus competidores o que estos tienen en menor medida, que hace posible la obtención de rendimientos superiores a los de aquellos.

De acuerdo a Casanova (2003), existen diversos enfoques sobre las estrategias y combinaciones de medidas que pueden resultar más adecuadas para lograr e incrementar la competitividad:

- a) *Estrategias de corto plazo*: se basan fundamentalmente en medidas que tienden a abaratar los costos de producción, tales como las decisiones en materia de política cambiaria, exoneraciones tributarias o de reducción de costos laborales.
- b) *Estrategias de largo plazo*: orientadas a lograr una competitividad sistémica, que abarca políticas de inversión en infraestructura pública y privada, innovación y desarrollo tecnológico, integración de sectores y cadenas productivas, inversión en capital humano, entre otras.



Una de las formas de estimar la competitividad son los costos unitarios en la producción de bienes comercializables, particularmente los costos laborales. La justificación del uso de los costos está relacionada con que los precios de los bienes finales están ligados con la competencia en los mercados nacionales e internacionales, y dentro de la formación de precios, los costos del factor trabajo son trascendentales.

#### **D. Importancia de la Productividad y Costos Laborales y su relación con la Competitividad**

La productividad y los costos laborales unitarios proporcionan una señal de la competitividad que un sector económico o un país representan en el mercado internacional. Reiteradamente se alude al binomio productividad-competitividad como elemento clave en los procesos para lograr el desarrollo económico de los países latinoamericanos, ya que muchos países de esta región (entre ellos Honduras, El Salvador, Guatemala y el resto de Centroamérica) carecen de dotaciones factoriales ventajosas en capital, avance tecnológico y recursos naturales (tales como yacimientos minerales o petroleros), que les proporcionen importancia en el mercado internacional. Por tanto, el único factor de producción con el que pueden lograr cierto grado de competitividad es mediante una alta productividad y menores costos laborales, y así obtener el máximo nivel de producción a menores costos para ofrecer dicha producción en los mercados internacionales a precios más bajos en relación a los competidores. Se plantea que la competitividad de una economía está en función de los niveles de productividad y costos unitarios de producción que presentan particularmente los sectores productores de bienes, en la medida que esos sectores al estar expuestos a la competencia exterior presentan precios atractivos en relación a las empresas competidoras, de manera que podrán ganar cuotas de mercado globales.

### **SECCIÓN III.**

Esta sección complementa y amplía el trabajo previo de dos maneras. En primer lugar, en las mediciones de costos, se incluye no solo las contribuciones obligatorias para la seguridad social, sino también otras dimensiones de los costos no salariales de los asalariados (como las vacaciones pagadas y una versión monetizada de las provisiones para el despido). Esto proporciona una visión más completa de los costos no salariales incurridos para contratar legalmente a un trabajador en la región.

Segundo, se incorpora en las mediciones el nivel del salario mínimo como un componente intrínseco del costo del trabajo asalariado. Esto es particularmente importante en los países de Centro América y el Caribe donde los salarios mínimos están muy por encima del salario medio y donde una parte importante de los trabajadores asalariados trabaja en el sector informal con remuneraciones muy inferiores a los salarios mínimos, también tiene la ventaja de que las contribuciones del empleador no pueden transferirse a los trabajadores y, por lo tanto, la incidencia "de jure" se acerca más a la incidencia "de facto". A continuación, se sugiere una forma de gestionar los Costos Laborales teniendo en consideración las dos premisas antes mencionadas.

## A. Beneficios de controlar los costos laborales en las empresas

Conocer los costos laborales en las empresas es sumamente útil para determinar cuánto invertir en personal y cómo está distribuido ese gasto entre las diferentes áreas; también es muy valioso para obtener información real que facilite la toma de decisiones estratégicas.

### *¿Cómo gestionar los costos laborales?*

Si se quiere mantener los costos laborales bajo control y enfocarse en el crecimiento de las empresas, estos son algunos consejos que pueden orientar.

- Separar los costos

Lo más importante, es considerar todos aquellos aspectos que podrían afectar el correcto funcionamiento del negocio. Empezar por identificar los costos fijos y variables involucrados en toda la operación: desde la obtención del producto hasta su comercialización. Los costos fijos son aquellos que no varían durante un período de tiempo, tales como la mano de obra o los impuestos. Los costos variables, en cambio, dependen del nivel de producción; por ejemplo, el pago de horas extra.

- Flexibilización de la operación

Una manera de hacerlo es automatizando los procesos administrativos que consumen más tiempo y que podrían afectar los niveles de productividad y rentabilidad.

- Crear convenios o alianzas

Establecer un convenio con los proveedores es clave, en este caso es fortalecer relaciones con ellos, para así lograr condiciones más beneficiosas para las empresas.

- Mejorar el clima laboral

Con una mejor cultura se podrá reducir costos relacionados con la contratación y rotación de personal. Si un colaborador deja la empresa, se tiene que buscar un nuevo empleado, capacitarlo y darle tiempo para que se adapte a las dinámicas de trabajo. Eso significa una inversión de tiempo, pero también una disminución en la productividad.

- Ajustar los procesos

Con flujos de trabajo optimizados, se podrá ahorrar tiempo y dinero, lograr mejores resultados y crecer rápidamente. Comenzar por analizar cada una de las áreas en las empresas para determinar la mejor forma de minimizar costos y eliminar aquellos gastos que solo implican una fuga de capital.

- Adquirir nueva tecnología

Buscar un sistema que permita simplificar los cálculos, ahorrar y enfocar esfuerzos en tareas más estratégicas

## B. Estructura conceptual de los costos laborales en Honduras

- **Salario Mínimo:** Es la retribución económica más baja que una persona trabajadora puede percibir para satisfacer sus necesidades normales y las de su familia, en el orden material, moral y cultural. El salario mínimo es irrenunciable por lo que no podrán pagarse salarios inferiores a los fijados según la ley, aun cuando las personas trabajadoras estén de acuerdo en percibirlos. La fijación del salario mínimo que realiza anualmente la Comisión Nacional del Salario Mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo (Art. 381, 382 y 383 del Código de Trabajo, Decreto Número 189-59 de fecha 1 de junio de 1959, Art. 128 numeral 5 de la Constitución de la República, Art. 1 y 2 de la Ley del Salario Mínimo, Decreto 103 de fecha 20 de enero de 1971, así como el artículo 20, reformado por Decreto 43/97 de fecha 28 de abril de 1997).
- **Séptimo día:** De acuerdo al Código de Trabajo, Artículo 338 estipula que todo trabajador/a que haya trabajado durante la semana (seis días continuos), tiene derecho a gozar de un día de descanso remunerado (52 semanas/ 360 días); así mismo, el artículo 2 de la Ley del séptimo día y décimo tercer mes en concepto de aguinaldo, Decreto 112 del 28 de octubre de 1982 establece que el trabajador gozará de un día de descanso, preferentemente el domingo, por cada 6 días de trabajo. El día de descanso o séptimo día será remunerado.
- **Vacaciones anuales:** La persona trabajadora adquiere el derecho a vacaciones anuales remuneradas después de cada año de trabajo al servicio de un mismo patrono, aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana. El período de las vacaciones que las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar, varía dependiendo del tiempo que éstos tengan de laborar para el empleador, se rige por las siguientes reglas: La ley dispone 10 días laborables de vacaciones para el primer año de empleo, 12 para el segundo, 15 para el tercero y 20 para el cuarto o más años de empleo (20/360), (Artículos 345 al 359 del Código de Trabajo)
- **Decimotercer mes:** El Bono de navidad o aguinaldo es un beneficio económico anual al que tiene derecho toda persona trabajadora por virtud de la ley. Es equivalente o consiste en un mes de salario, el cual se computa desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año de que se trate. No debe deducirse de él ninguna carga social. No se establece un pago mínimo, se paga de conformidad al salario pactado y se calcula con base en el promedio de los sueldos ordinarios devengados por la persona trabajadora durante los doce meses del año calendario (Artículo 1 de la Ley del Séptimo Día y Décimo tercer mes en concepto de Aguinaldo, Decreto 112 de 28 de octubre de 1982, reformado por el Decreto 179-97 del 16 de octubre de 1997, publicado en el Diario Oficial la Gaceta No. 28,441 de fecha 17 de diciembre de 1997).

- **Decimocuarto mes:** El Bono de junio es un beneficio que todas las personas trabajadoras permanentes tienen derecho (aunque las partes pueden pactar su pago en otra fecha diferente). De este pago no se rebajan cargas sociales. Se paga el 100% del salario a la persona trabajadora que ha cumplido el año completo de trabajo en el período comprendido del 1 de julio al 30 de junio del período siguiente, se paga de conformidad al salario pactado y se calcula con base en el promedio de los sueldos ordinarios devengados por la persona trabajadora durante los doce meses del año calendario (Capítulo IX, Medidas de Compensación Social, artículo 34 del Decreto 135-94 de fecha 28 octubre de 1994, reglamentado por el Acuerdo número 02-95 emitido en fecha 06 de febrero de 1995).
- **Preaviso:** Es la notificación por escrito que puede dar personalmente tanto la persona trabajadora como el patrono, esto cuando quieran dar por terminado la relación laboral sin justa causa. Durante el término del preaviso el trabajador que va a ser despedido tiene derecho a licencia remunerada de un (1) día en cada semana a fin de que pueda buscar nuevo trabajo. El trabajador culpable de no haber dado el preaviso o de haberlo dado sin ajustarse a los requisitos legales queda obligado a pagar al patrono la mitad del salario que corresponda al término del preaviso. Si es, el patrono que no da el preaviso está obligado a pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término de preaviso (Artículo. 116 al 119).

| <b>Cuadro C.1: Plazo de preaviso</b> |                           |
|--------------------------------------|---------------------------|
| <b>Tiempo trabajado</b>              | <b>Tiempo de Preaviso</b> |
| Periodo de prueba                    | No se otorga preaviso     |
| Menos de 3 meses                     | 24 horas                  |
| de 3 a 6 meses                       | 1 semana                  |
| 6 meses a 1 año                      | 2 semanas                 |
| 1 a 2 años                           | 1 mes                     |
| Mas de 2 años                        | 2 meses                   |

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, Con base en legislación hondureña.

- **Cesantía:** El auxilio de cesantía es la indemnización que el patrono/a debe pagar en dinero a la persona trabajadora cuando lo retira abruptamente de su puesto de trabajo sin causa justa, es decir, que es un despido intempestivo sin ninguna justificación, por lo que deviene en la obligación de pagarle esa indemnización de conformidad con la tabla siguiente, según el tiempo trabajado. La cesantía se calcula tomando como base el promedio de los salarios recibidos por la persona trabajadora durante los últimos 6 meses de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho tiempo, y las horas extraordinarias recibidas. (Artículo. 120, 123 inciso b, y 867 del Código de Trabajo, Decreto Legislativo 65 del 28 de septiembre de 1966, Decreto 247-89 de 15 de diciembre de 1989).

| Cuadro C.2: Plazo de cesantía |                                |
|-------------------------------|--------------------------------|
| Tiempo trabajado              | Tiempo de Cesantía             |
| Periodo de prueba             | No se otorga cesantía          |
| de 3 a 6 meses                | 10 días                        |
| 6 meses a 1 año               | 20 días                        |
| 1 año en adelante             | 1 mes por año, máximo 25 meses |

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, Con base en legislación hondureña.

Cuando el (la) trabajador(a) cese en la relación laboral, por cualquier causa de terminación del contrato individual de trabajo, tendrá derecho a percibir de parte del Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) el valor constituido en la cuenta de Reserva Laboral de Capitalización Individual a su nombre. El monto constituido como reserva laboral junto con sus rendimientos en caso de despido injustificado será deducido del valor a percibir por el(a) trabajador(a) en concepto de auxilio de cesantía. En el caso que el saldo en la Reserva Laboral de Capitalización Individual fuese superior al Auxilio de Cesantía correspondiente, dicha diferencia, independientemente del monto resultante, también debe ser otorgada al trabajador(a) en concepto de Compensación Laboral a la Estabilidad en el Empleo o Prima de Antigüedad. En caso de terminación de la relación de trabajo por cualquier causa distinta al despido injustificado, el valor del monto constituido en la cuenta de reserva laboral junto con sus rendimientos se pagará al trabajador en concepto de Prima por Antigüedad en concepto de Compensación Laboral a la Estabilidad.

En el caso de los trabajadores que voluntariamente decidan dar por terminada su relación laboral se otorgará como prima de antigüedad el cien por ciento (100%) del saldo constituido a su nombre en la Reserva Laboral de Capitalización Individual; será obligación del patrono complementar el pago al trabajador(a) si el saldo de la cuenta en el RAP es inferior al treinta y cinco por ciento (35%) del importe que le correspondería como indemnización por auxilio de cesantía, en el caso de aquellos trabajadores con una antigüedad superior de quince (15) años de servicios continuos.

En caso de fallecimiento o invalidez total o permanentemente por causas distintas a las derivadas de los Riesgos Profesionales, teniendo una antigüedad laboral superior o igual a seis (6) meses, sus beneficiarios legales o el propio trabajador(a), según corresponda al caso, tienen derecho a recibir como Prima de Antigüedad el cien por ciento (100%) del saldo constituido en la Reserva Laboral; será obligación del patrono complementar el pago a sus beneficiarios si el saldo en la cuenta de la Reserva Laboral es inferior al setenta y cinco por ciento (75%) del importe que le correspondería como indemnización por Auxilio de Cesantía, según lo dispuesto en el Artículo 120 literal f) del Código de Trabajo.

- **Seguridad Social:** De acuerdo a la Ley del Seguro Social decreto 140-1959, artículos 55-A y 55-B) los porcentajes correspondientes a Seguridad Social para los empleadores son los siguientes: Riesgo Profesional (0.20), (Enfermedad y Maternidad) EM (5.0), (Invalidez, Vejes y Muerte) IVM (2.0) En total (7.20).

- **Fiesta Nacional:** De acuerdo al Código de Trabajo en el Artículo 339 establece como días feriados o de fiesta nacional las siguientes fechas: 1 de enero, 14 de abril, 1 de mayo, 15 de septiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre, 25 de diciembre y el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa (11/360).
- **Bono Educativo:** De acuerdo al artículo 2 del Decreto 43-97 de fecha 28 de abril de 1997, que adiciona a la Ley del Salario Mínimo los artículos 21.A y 21.B, este es un derecho anual de todos los empleados y trabajadores del sector público y privado que perciban hasta el equivalente de dos salarios mínimos, Se hará efectivo una sola vez por año, después de la primera prueba trimestral de los educandos, como una compensación social a los padres de los hijos en edad escolar, matriculados en los niveles de kínder, primaria y secundaria del país, consiste en la cantidad que la Dirección General de Salarios de la Secretaría de Trabajo determine e incrementada en la misma proporción que lo sea el Salario Mínimo.
- **Formación Profesional:** De acuerdo a la Ley del INFOP Artículo 22.- Las Instituciones Autónomas excepto la Universidad Nacional Autónoma de Honduras aportarán mensualmente a favor del Instituto el uno por ciento (1%) del monto de los sueldos y salarios devengados.

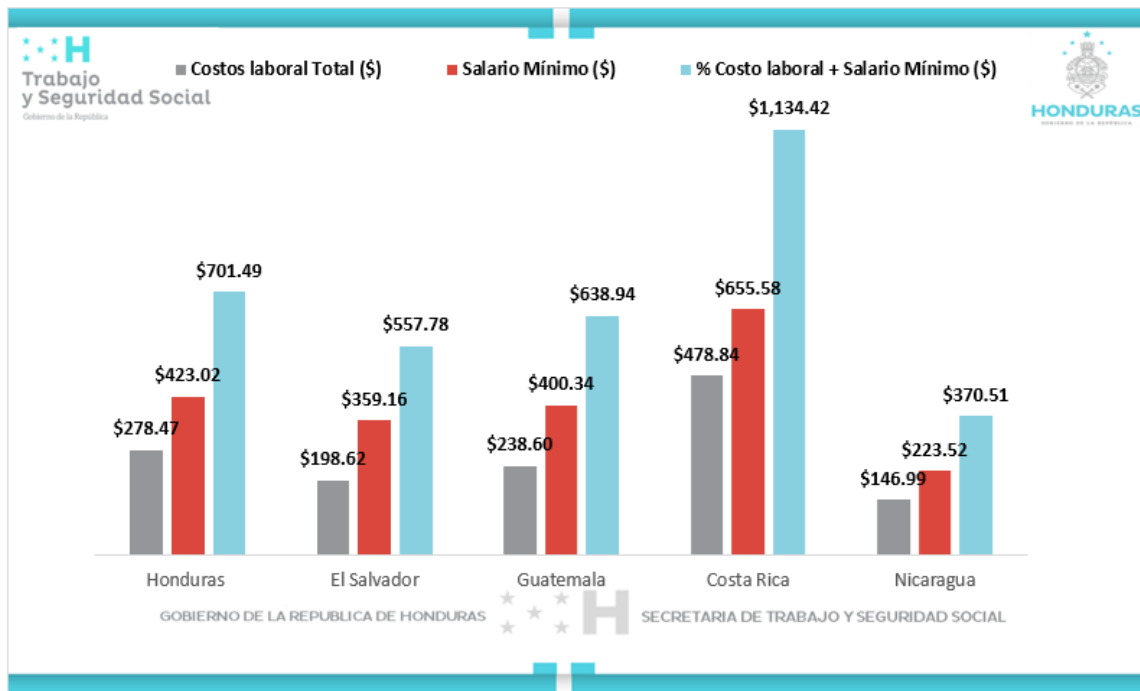
### A. Costos Laborales y Salario Mínimo de la Industria de la Maquila en Centroamerica.

En lo que se refiere a los costos laborales, el principal componente que lo constituye es el salario mínimo, sumado con las cotizaciones obligatorias y voluntarias, prestaciones sociales, indemnizaciones y demás costos colaterales, que en la mayoría de los países del área centroamericana incluyen: Séptimo día, Vacaciones anuales, Décimo tercer mes, Décimo cuarto mes, Cesantía, Preaviso, Seguridad social, Fiesta nacional, Bono educativo, Formación profesional, Fondo Social de la Vivienda, Recreación, Banco Popular, Fondo de desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROPC), Fondo de Capitalización Laboral (FCL).

Con la finalidad de realizar un análisis comparativo de los costos laborales de la industria de la maquila de Honduras con respecto a la de los países de la región, se elaboró el gráfico D.1 el cual muestra que Honduras para el año 2023 se posiciona en el segundo lugar de los costos laborales más altos de la región con \$278.47, solo por bajo de Costa Rica con \$478.84, seguido de Guatemala con \$238.60, El Salvador con \$198.62 y Nicaragua con \$146.99. Vale señalar que estos valores en concepto de costos laborales están supeditados a los Salarios Mínimos de cada país ya que representan un porcentaje del valor de estos.

En relación a los porcentajes que representan los costos laborales, en Costa Rica les representa un 73.04%, seguido de Honduras con un 65.83%, Nicaragua con 65.76%, Guatemala con 59.60% y El Salvador con 55.30% (Ver anexo 1).

Gráfico D.1 Centroamérica: Salario Mínimo y Costos Laborales en la Industria de la Maquila.



Fuente: Elaboración propia, D.G.D, SETRASS, en base a publicaciones de los ministerios de trabajo de cada país.

Nota: Tipo de cambio a diciembre 2023.

## B. Consideraciones finales

El presente documento tuvo como objetivo fundamental describir de forma conceptual y teórica los distintos tópicos relacionados con los costos laborales y la forma en que se estructuran los elementos de los colaterales en los países de la región, mostrar un panorama general de estos para proporcionar un marco referencial al respecto, el mismo puede ser utilizado para más investigaciones sobre este tema y para la toma de decisiones en las empresas. A su vez, la exposición detallada de las metodologías adoptadas permite a los lectores la reconstrucción crítica de dicha información.



## C. Referencias bibliográficas

- Banco Interamericano de Desarrollo, BID (2010). La era de la productividad: cómo transformar las economías desde sus cimientos. Fondo de Cultura Económica. Washington, Estados Unidos.
- Cabrera, O. (2001). La competencia internacional: Factores explicativos de la competitividad industrial en los países del Mercado Común Centroamericano.
- Pulido, A. (2005). Productividad, competitividad e innovación. Universidad Complutense de Madrid. Artículo para Centre de Recerca Econòmica (CRE).
- Arbeláez et al. (2006). La Productividad y sus Determinantes: El Caso de la Industria Colombiana. Borradores de Economía No. 374. Banco de la República de Colombia.
- Orea, L. (2001). Medición y descomposición de la productividad. En: Álvarez, A. La medición de la eficiencia y la productividad. Madrid, Ediciones Pirámide, 7793.
- Coremberg, A. y Molina, M. (2007). Salarios, Costo Laboral, Productividad y Excedente de la Economía Argentina 1993 2006. Dirección de Estudios y Coordinación Macroeconómicos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina.
- Análisis de la Productividad y los Costos Laborales Unitarios Reales en El Salvador 1990-2009. Aspectos teóricos e implicaciones en la competitividad César Alvarado.
- Medición del Costo del Trabajo Asalariado en América Latina y el Caribe, Verónica Alaimo Mariano Bosch Melany Gualavisí Juan Miguel Villa, BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO.
- La política de salarios mínimos en Honduras, Norberto García.

## D. Anexos.

| <b>Cuadro D.1: Centroamérica: Salario Mínimo en la Maquila U.S. Dólar (\$) más Costos laborales</b> |                   |                    |                   |                   |                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| <b>(Costos laborales %, promedio cuatro años de antigüedad)</b>                                     |                   |                    |                   |                   |                  |
| <b>Costos laborales</b>                                                                             | <b>Honduras</b>   | <b>El Salvador</b> | <b>Guatemala</b>  | <b>Costa Rica</b> | <b>Nicaragua</b> |
| Séptimo día                                                                                         | 14.44             | 14.44              | 14.44             | 14.44             | 14.44            |
| Vacaciones anuales <sup>1</sup>                                                                     | 5.56              | 6.67               | 4.17              | 2.78              | 8.33             |
| Decimotercer mes(1986)**                                                                            | 8.33              | 5.28               | 8.33              | 8.33              | 8.33             |
| Decimocuarto mes (1995)                                                                             | 8.33              | -                  | 8.33              | -                 | -                |
| Preaviso                                                                                            | 8.33              | 8.33               | 8.33              | 8.33              | -                |
| Cesantía                                                                                            | 8.33              | -                  | -                 | 5.83              | 8.33             |
| Seguridad Social                                                                                    | 7.20              | 9.50               | 10.67             | 18.00             | 21.00            |
| IVM                                                                                                 | 2.00              | 2.00               | 3.67              | 5.25              | -                |
| EM                                                                                                  | 5.00              | 7.50               | 4.00              | 9.25              | -                |
| Riesgo Profesional                                                                                  | 0.20              | -                  | 3.00              | -                 | -                |
| Cobertura Laboral                                                                                   |                   |                    |                   |                   |                  |
| Cuenta Individual de Capitalización                                                                 | -                 | -                  | -                 | 3.50              | -                |
| Complementaria                                                                                      | -                 | -                  | -                 | -                 | -                |
| Fiesta Nacional                                                                                     | 3.06              | 3.33               | 3.33              | 3.33              | 3.33             |
| Bono Educativo (1997)                                                                               | 1.25              | -                  | -                 | -                 | -                |
| Instituto Mixto Ayuda Social*                                                                       | -                 | -                  | -                 | 0.50              | -                |
| Formación Profesional                                                                               | 1.00              | 1.00               | 1.00              | 1.50              | 2.00             |
| Fondo Social de la Vivienda (En Honduras RAP ahora AFPs®) (1991)                                    | -                 | 6.75               | -                 | -                 | -                |
| Recreación                                                                                          | -                 | -                  | 1.00              | -                 | -                |
| Banco Popular                                                                                       | -                 | -                  | -                 | 0.50              | -                |
| Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF)                                      | -                 | -                  | -                 | 5.00              | -                |
| Regimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROPC)                                             | -                 | -                  | -                 | 1.50              | -                |
| Fondo de Capitalización Laboral (FCL)                                                               | -                 | -                  | -                 | 3.00              | -                |
| <b>Costos laboral Total (%)</b>                                                                     | <b>65.83</b>      | <b>55.30</b>       | <b>59.60</b>      | <b>73.04</b>      | <b>65.76</b>     |
| <b>Costos laboral Total (\$)</b>                                                                    | <b>\$278.47</b>   | <b>\$198.62</b>    | <b>\$238.60</b>   | <b>\$478.84</b>   | <b>\$146.99</b>  |
| <b>Salario Mínimo (\$)</b>                                                                          | <b>\$423.02</b>   | <b>\$359.16</b>    | <b>\$400.34</b>   | <b>\$655.58</b>   | <b>\$223.52</b>  |
| <b>% Costo laboral + Salario Mínimo (\$)</b>                                                        | <b>\$701.49</b>   | <b>\$557.78</b>    | <b>\$638.94</b>   | <b>\$1,134.42</b> | <b>\$370.51</b>  |
| <b>% Costo laboral + Salario Mínimo (Lps)</b>                                                       | <b>L17,379.23</b> | <b>L13,818.66</b>  | <b>L15,829.55</b> | <b>L28,104.69</b> | <b>L9,179.16</b> |

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a información de los órganos encargados en cada país y a través del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS) y el Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN).

\*POLÍTICAS LABORALES EN CENTROAMÉRICA ¿Oportunidades o barreras para el desarrollo? Centro de Investigaciones Económicas Nacionales - CIEN-Guatemala 2004.

<sup>1</sup>En el caso de las vacaciones (derecho adquirido después de un año de labores), varían dependiendo del país, en el caso de Honduras se consideraron 10 días, para Guatemala, El Salvador y Nicaragua son 15 días y Costa Rica 2 semanas después de 56 semanas consecutivas de labores.

\*\*En el caso de El Salvador se consideró 10 días, caso de una persona que tuviere un año o más y menos de tres años de servicio.

Artículo 198 del Código de Trabajo.

✓Tipo de Cambio Promedio (TCP): En el caso de Honduras, El Salvador y Guatemala, se tomó el TCP del mes de enero en el caso de Costa Rica se cálculo con el promedio del TC de julio y para Nicaragua se utilizó marzo.

<sup>2</sup>Costa Rica el SM vigente a partir del 1/07/2015 al 31/12/2015, Honduras SM vigente a partir del 01/01/015 al 31/12/2015, Guatemala SM vigente a partir del 1/01/2015 al 31/12/2015, Nicaragua SM vigente a partir del 1/03/15 al 31/08/2015, El Salvador SM vigente a partir 1/01/2015 al 31/12/2015.

<sup>3</sup>El CIESS desarrolló este mapa, con el objetivo de brindar una herramienta que facilite la consulta de los diferentes sistemas de seguridad social de los países de América.

\*Costo laboral El Salvador: Para el año 2015 es de 48.41% menor que los años anteriores debido que el CIEN registro el dato del Trabajador independiente alicuota del 13% de los ingresos declarados, mientras que el CIESS refleja el sistema de las AFPs que incluyen un régimen diferenciado de la siguiente manera: el patrono paga un 7% a la seguridad social y con el esquema de cuentas individuales: 4,05% de la nómina, más, hasta 2,7% de la nómina para el seguro de invalidez y sobrevivientes y gastos administrativos.

\*Salario Mínimo Costa Rica: Considerando la estructura de los salarios en Costa Rica, mismos que son por ocupación; calificada y no calificada, se tomó el salario mínimo del Trabajador Calificado debido que allí se ubican los tejedores manuales de prendas.

