

RESUMEN DE LOS ESTUDIOS LEGALES SOBRE EL MECANISMO DE PAGO DEL DIFERENCIAL DE SALARIO DIGNO EN COLOMBIA, REPÚBLICA DOMINICANA Y ECUADOR



Hacia unos salarios e ingresos dignos en el sector bananero
GRUPO DE TRABAJO DE MINORISTAS ALEMANES



TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	3
ACRÓNIMOS	4
RESUMEN EJECUTIVO	7
I. HERRAMIENTAS FAIRTRADE PARA EL CIERRE DE BRECHAS Y APORTE AL PAGO DE SALARIOS DIGNOS	8
II. PAGO DEL DIFERENCIAL DE SALARIO DIGNO (O CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA) COMO PARTE DEL SALARIO	9
A. COLOMBIA	10
B. REPÚBLICA DOMINICANA	13
C. ECUADOR	16
III. PAGO DE DIFERENCIAL DE SALARIO DIGNO (CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA) COMO BONIFICACIÓN EXTRASALARIAL	19
A. COLOMBIA	20
B. REPÚBLICA DOMINICANA	23
C. ECUADOR	25
IV. PAGO DE DIFERENCIAL DE SALARIO (CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA) DIGNO A TRAVÉS DE UNA ORGANIZACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO (ESAL)	28
A. COLOMBIA	29
B. REPÚBLICA DOMINICANA	31
C. ECUADOR	32
V. CONCLUSIONES	34

INTRODUCCIÓN

El presente documento es un resumen elaborado por CLAC del resultado de tres consultorías llevadas a cabo en Colombia, República Dominicana y Ecuador; que tienen como propósito responder desde una perspectiva legal y con base al marco regulatorio local, la modalidad más idónea para el reconocimiento y pago de un diferencial de salario a trabajadores en el contexto de plantaciones (Fairtrade y no Fairtrade)

En el análisis a continuación se detallan las implicaciones legales y fiscales de tres modalidades de pago identificadas: como parte de salario, como una bonificación extrasalarial, y finalmente como pago a través del comité de prima Fairtrade. Cada una de estas formas de reconocimiento y pago se analiza de acuerdo con la legislación aplicable, para posteriormente concluir en la opción más viable para cada país.

The studies were funded via the project "Finding Integrated Approaches for Banana Living Wages and Workers Well-Being" as part of the overarching project "Towards Living Wages in the Banana Sector" of the German Retailers Working Group on Living Incomes and Living Wages (ALDI South Group, ALDI Nord, dm-drogerie markt, Kaufland, REWE Group) (nachhaltige-agrarlieferketten.org) in collaboration with the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

ACRÓNIMOS

ASFL: Asociaciones Sin Fines de Lucro.

CCF: Cajas de Compensación Familiar (Colombia).

CST: Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia.

CTRD: Código de Trabajo de la República Dominicana.

ESAL: Entidades Sin Ánimo de Lucro (Colombia).

ET: Estatuto Tributario Colombiano.

GMF: Gravamen a los movimientos financieros.

ICA: Impuesto de industria y comercio.

ICBF: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (Colombia)

IESS: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

INFOTEP: Instituto de Formación Técnico Profesional (República Dominicana).

ISR: Impuesto sobre la Renta.

IVA: Impuesto sobre las ventas

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acreencias Laborales: Se consideran acreencias laborales los salarios, prestaciones sociales, incapacidades y licencias, descansos remunerados e indemnizaciones, de los que goza un trabajador como contraprestación de su servicio; se hacen efectivas desde el inicio del contrato hasta su terminación y pueden estar sujetas a transacción.

Aportes Parafiscales: Los aportes parafiscales son contribuciones obligatorias por parte de los empleadores a las cajas de compensación familiar (CCF), al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Contrato de Trabajo: Acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes.

Obligaciones Patronales: Obligación de pagar, a favor de sus trabajadores, determinados conceptos previstos en la ley, los cuales comprenden una serie de disposiciones particulares.

Organizaciones sociales: Conjunto de formas organizativas de la sociedad, a través de las cuales las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, tienen derecho a convocarse para constituirse en una agrupación humana organizada, coordinada y estable, con el propósito de interactuar entre sí y emprender metas y objetivos lícitos para satisfacer necesidades humanas, para el bien común de sus miembros y/o de la sociedad en general, con responsabilidad social y en armonía con la naturaleza, cuya voluntad, se expresa mediante acto constitutivo, colectivo y voluntario de sus miembros, y se regula por normas establecidas para el cumplimiento de sus propósitos (Ecuador).

Pagos salariales: Es toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio.

Prestaciones Sociales: Las prestaciones sociales son beneficios adicionales que la empresa debe pagar a sus colaboradores. Las principales incluyen la prima de servicios, las cesantías y sus intereses, la dotación y la seguridad social.

Relación Laboral: Es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Salario: La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo.

Salario Digno: Salario que proporciona a los(as) trabajadores(as) lo suficiente para alimentos, atención médica, educación y otros elementos esenciales para ellos y sus familias, más un poco más para ahorros o imprevistos.

Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV): Es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador en un determinado país y a través de una ley establecida oficialmente, para un determinado período laboral hora - día - mes, que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje (Colombia)

UVT: Unidad de Valor Tributario.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento es un resumen elaborado por CLAC del resultado de tres consultorías llevadas a cabo en Colombia, República Dominicana y Ecuador; que tienen como propósito responder desde una perspectiva legal y con base al marco regulatorio local, la modalidad más idónea para el reconocimiento y pago de un diferencial de salario o en adelante denominado como contribución voluntaria para trabajadores(as) en el contexto de plantaciones de banano (Fairtrade y no Fairtrade)

Se analizaron tres mecanismos de pago. Los primeros dos, en el supuesto que el comprador entregue el recurso a la plantación, para que ésta lo pague a los(as) trabajadores(as) como parte del salario, o bien a través de una bonificación extrasalarial. El tercer mecanismo aplica únicamente a plantaciones que pueden usar una organización sin ánimo de lucro (Fundación o asociación) y consiste en realizar el pago a través del Comité de Prima Fairtrade, que a su vez es parte de la Asociación de Trabajadores Fairtrade (constituida como una asociación sin fines de lucro).

De los resultados obtenidos de este análisis, de manera general se ha concluido que tanto el pago de la referida contribución voluntaria mediante los mecanismos de ser incluido en el salario y/o como una bonificación extrasalarial, implican incrementos en las prestaciones salariales, base tributaria imponible y procesos administrativos, que encarecen este beneficio. Asimismo, por su naturaleza, el reconocimiento de este beneficio a través de la relación laboral de un ingreso no garantizado, para los/as trabajadores/as y la plantación, genera responsabilidades en el empleador que no pueden ser sostenidas en el tiempo, exponiéndolo a riesgos de litigios o disputas laborales.

Aunque el aumento salarial hasta un nivel de Salario Digno es el objetivo final, las diferencias de Salario Digno son sólo medidas temporales para nivelar los ingresos de los trabajadores, razón por la cual las soluciones definitivas para garantizar que todos los trabajadores reciban como mínimo un Salario Digno requieren convenios colectivos y/o mejoras salariales establecidas por las autoridades locales. Por lo anterior, en el caso de plantaciones, la alternativa de distribución temporal más recomendable, que genera un beneficio directo al trabajador al menor costo salarial, tributario y administrativo – es a través de una organización sin ánimo de lucro, cuya constitución esté alineada con una visión que contribuya a un estilo de vida sostenible para trabajadores(as). Para el caso de las plantaciones certificadas Fairtrade, el comité de prima Fairtrade y su corporación, pueden ser la estructura usada para este fin.

Ahora bien, para el caso de plantaciones que no cuentan con un posible apoyo de una fundación propia o de la región, la opción más factible será reconocerlo como bono extrasalarial, siguiendo las recomendaciones como se explica en el apartado referente a este tipo de contribución voluntaria a modo de beneficio, para poder probar su naturaleza no salarial, dejando un acuerdo claro entre todas las partes para el reconocimiento de esta contribución voluntaria, y tomando en cuenta que haciendo uso de este mecanismo se corren los riesgos antes mencionados relacionados con posibles litigios o disputas por asuntos laborales.

I. HERRAMIENTAS FAIRTRADE PARA EL CIERRE DE BRECHAS Y APORTE AL PAGO DE SALARIOS DIGNOS

Fairtrade está comprometido desde su creación a generar condiciones de vida dignas para productores y trabajadores en desventaja usando herramientas como;

- Precios mínimos que cubren los costos actuales de producción.
- Precios de referencia para alcanzar metas específicas como los Salarios Dignos.
- Salarios Base, garantía que todos los trabajadores reciben por lo menos el 70% del salario digno de referencia en los países donde los salarios mínimos son muy bajos.
- Diferenciales de salarios dignos que cubren temporalmente las brechas entre el salario recibido y el Salario Digno de referencia.
- La prima Fairtrade destinada a la mejora de ingresos, condiciones de vida y la inversión social
- Estándares que regulan entre otros el cumplimiento con el pago de precios, las condiciones y derechos laborales, y las mejoras salariales.
- Servicios brindados por los Redes de Productores que soportan el cumplimiento con los estándares y empoderan a las organizaciones de pequeños productores y trabajadores de negociar mejores precios, condiciones comerciales, de trabajo y salarios.

El Precio Mínimo Fairtrade cubre los costos de producción, incluyendo los salarios pagados y las contribuciones mandatorias de ley. Fairtrade revisa anualmente, mediante un proceso inclusivo y de consulta con productores, exportadores, importadores y compradores, los costos de producción del banano y define en base a los mismos, el precio mínimo de una caja de banano de 18.14 kilos para diferentes orígenes, tanto el banano orgánico como convencional. Este precio brinda cierta seguridad al productor para poder seguir produciendo, sobre todo cuando los precios del mercado están continuamente bajo presión y no siempre cubren los costos de producción con un impacto negativo en las inversiones en finca, las condiciones de trabajo, los salarios y el ingreso familiar del productor.

El Criterio de Comercio Justo Fairtrade prevé una contribución obligatoria de hasta el 30% en efectivo o en especie de la Prima de Comercio Justo Fairtrade para apoyar el cierre de la brecha del Salario Digno para los trabajadores que no reciben un Salario Digno, distribuido equitativamente para contribuir a unas condiciones de vida más dignas para los trabajadores y sus familias. Si la distribución de la prima es en especie, las categorías que componen una vida digna, como la salud, la educación, la alimentación y la vivienda, cumplen los requisitos. Fairtrade calcula y publica las brechas de salario digno identificadas en los diferentes países productores de banano y las convierte en Diferenciales de Salario Digno. Los trabajadores de las plantaciones certificadas de Comercio Justo Fairtrade tienen la opción de distribuir un 20% adicional de la Prima de Comercio Justo Fairtrade en efectivo o en especie si así lo deciden en su Asamblea General; este 20% se distribuye equitativamente entre todos los trabajadores cualificados (trabajadores que pueden estar sindicados) de la plantación.

El Salario Base Fairtrade es igual al 70% del Salario Digno de Referencia del Instituto Ankers publicado por la Coalición Global de Salarios Dignos para un país o región y actualizado anualmente. El Salario Base Fairtrade solo tiene relevancia para los países con salarios mínimos de ley muy bajos y acuerdos de negociación colectiva que no superan el 70% del Salario Digno de Referencia para todos los trabajadores. En estos países el pago del Salario Base, publicado anualmente por Fairtrade, es mandatorio en todas las

plantaciones de banano certificadas Fairtrade y el costo está cubierto por el Precio Mínimo Fairtrade para el país.

El Precio de Referencia Fairtrade de Salario Digno añade al Precio Mínimo Fairtrade los costes de los suplementos salariales y las correspondientes contribuciones legales para los trabajadores de las plantaciones que cobran por debajo del Salario de Referencia Fairtrade de Salario Digno. Fairtrade ha publicado el Precio de Referencia del Salario Digno para diferentes orígenes con el objetivo de apoyar tanto a los productores como a los minoristas para que asuman una responsabilidad compartida con respecto a los Salarios Dignos en el sector bananero. Los Precios de Referencia del Salario Digno garantizan que todos los trabajadores de una plantación ganen como mínimo un Salario Digno si todas las cajas producidas se venden en estas condiciones, y cubren el coste de producción existente para evitar consecuencias no deseadas en la productividad, la calidad, el medio ambiente, los salarios y las condiciones de trabajo.

La distribución de la prima contribuye al pago del diferencial, pero en algunos países es insuficiente y deja la opción a los compradores Fairtrade comprometidos con el salario digno a que completen el monto con aportes adicionales que cubren el restante del diferencial, llamado diferencial Fairtrade Salario Digno. En estos países la suma del 30% de la prima Fairtrade y el diferencial Fairtrade para Salario Digno representa el Diferencial Salario Digno país y/o región. Los compradores que no compran bajo condiciones Fairtrade igual deberían considerar el pago del precio mínimo, cubriendo los costos de producción y salarios reales, más el Diferencial de Salario Digno país.

Los estándares Fairtrade regulan las distribuciones de la prima (mandatarias y opcionales) entre los trabajadores para aportar a condiciones de vida más dignas, como también regula el pago de los precios mínimos y los contratos comerciales. Los estándares exigen el cumplimiento con las leyes nacionales, incluyendo el pago de salarios mínimos y beneficios de ley, el pago del Salario Base si aplica, y promuevan la negociación colectiva para cerrar las brechas salariales y asegurar el pago de salarios dignos en el tiempo.

Los servicios de los Redes de Productores son múltiples, pero vinculados a la meta de Salario Digno las Redes de Productores brindan servicios en el cumplimiento de estándares, la generación de capacidades en derechos laborales y humanos, la debida diligencia en derechos humanos, la negociación colectiva, mecanismos de quejas, manejo de conflictos, equidad de género, salud y seguridad en el trabajo, entre otros.

II. PAGO DEL DIFERENCIAL DE SALARIO DIGNO (O CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA) COMO PARTE DEL SALARIO

Esta modalidad se operativiza en el entendido que el comprador traslade los recursos del diferencial a modo de contribución voluntaria a la gerencia de la plantación, para que sea ésta quien realiza el pago de este diferencial al trabajador.

Esta forma de reconocimiento, parte de la idea de que, al ser una contribución voluntaria para alcanzar el salario digno, es el empleador, que tiene la relación laboral con el trabajador quién debe hacer este pago para compensar “dignamente” el servicio que se presta.

Por esto, para cada país en estudio el primer paso es comprender de acuerdo con la legislación local, cuándo existe una relación laboral entre las partes y un contrato de trabajo, de lo cual también se desprenderá lo que se comprende por salario, y cómo la contribución para alcanzar el salario digno puede incluirse en este concepto. Finalmente, se analizan los efectos de este reconocimiento vía salario en las obligaciones patronales, cargas fiscales y los derechos que se generan a favor del trabajador al hacerlo bajo esta modalidad.

A. COLOMBIA

De acuerdo con la legislación colombiana, en el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante el “CST”), para que pueda entenderse que hay una relación laboral y un contrato válidamente formado, deben cumplirse tres elementos:

- a) La actividad personal del trabajador; es decir, que el trabajador se encuentre prestando un servicio al empleador.
- b) La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto al empleador, teniendo el empleador la autoridad para impartir órdenes e instrucciones en cualquier momento, respecto al modo, tiempo, cantidad o calidad del trabajo;
- c) un salario como compensación para el trabajador por los servicios prestados.

Sobre este último elemento, cabe destacar que el salario, se entiende como la remuneración que el empleador paga a un trabajador por los servicios prestados en un período específico, y esta suma se encuentra protegida legalmente, ya que no puede ser menor al **salario mínimo legal mensual vigente** “SMLMV”. En Colombia, el salario mínimo se fija a través de un proceso de concertación tripartita que involucra al gobierno, los empleadores y los trabajadores. El proceso se lleva a cabo anualmente y se conoce como la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Esta definición sirve también como un factor que permite hacer la distinción con conceptos como el **Salario Digno**, este último teniendo, -específicamente en el contexto del Comercio Justo-, implicaciones y determinantes en general y también en el contexto específico de Fairtrade, más allá de lo que se comprende legalmente en Colombia al hablar de Salario y Salario Mínimo.

Siguiendo este análisis, el siguiente paso es comprender cuáles pagos realizados por el empleador al trabajador son considerados como parte de su salario o “**salariales**”. Esta distinción tiene especial importancia desde el punto de vista jurídico y económico, ya que sólo los pagos salariales tienen incidencia en la liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, otras obligaciones patronales, los aportes a los sistemas de seguridad social y los aportes parafiscales.

Esto significa que, si **una contribución voluntaria de pago se reconoce como pago salarial, esto genera cargas adicionales al empleador, ya que afecta el cálculo de sus obligaciones patronales como prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y aportes parafiscales.**

La legislación laboral colombiana ha establecido normas para diferenciar los pagos salariales de los no salariales, en los Artículos 127 y 128 CST, de los cuales puede entenderse que hay tres criterios para determinar qué pagos tienen naturaleza salarial:

- a) La contraprestación directa del servicio: los pagos directamente retributivos del servicio son constitutivos de salario por su propia naturaleza y por disposición legal, y por tal razón, no admiten pactos de exclusión salarial. Cualquier pacto que sea realizado en este sentido no tiene efectos. Dentro de estos pagos se incluye la remuneración ordinaria, la retribución por trabajo en jornadas diferente a la ordinaria (recargos por horas extras, nocturnos, dominicales), comisiones por ventas y en general cualquier pago que esté vinculado al desempeño o resultados individuales del trabajador.
- b) La habitualidad: en relación con las bonificaciones, la ley establece que no constituyen salario en la medida en que éstas sean otorgadas ocasionalmente y por mera liberalidad.
- c) La definición legal: algunos pagos son considerados salario por voluntad expresa del legislador como es el caso de los viáticos habituales en la parte destinada a la manutención y el alojamiento. Encontramos otros pagos que, sin ser de naturaleza salarial, la ley les ha dado esa naturaleza para algunos efectos específicos, como es el caso del auxilio legal de transporte.

Asimismo, la *Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia*, en Sentencias SL5159-2018 y SL2228-2023 estableció qué criterios son los que se deben tener en cuenta para definir si las sumas reconocidas tienen naturaleza salarial o no, así: [...] **“es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido.** Es decir, todo lo que retribuya su trabajo.

Un elemento adicional por analizar es la naturaleza de esta contribución voluntaria de salario digno. Y es que éste proviene de un acuerdo externo a la relación laboral. Los recursos para este aporte provienen de un socio comercial de la plantación, quién desea trasladar una suma de dinero para ser distribuida a los trabajadores con el fin de aportar al cierre de la brecha entre salario recibido y el Salario Digno de referencia.

Ahora bien, ¿qué sucede si la plantación no puede seguir pagando esta contribución voluntaria, porque el comprador detiene el proyecto y ya no paga el diferencial a la plantación?

Si la contribución voluntaria se ha incluido y pagado dentro del monto del salario básico del trabajador, esto implica una modificación del salario (especialmente ante una disminución) y exigirá de manera obligatoria tener el consentimiento previo del trabajador para poder realizar este cambio, a fin de evitar reclamaciones legales por desmejora unilateral de las condiciones laborales.

Es decir que el pago de esta contribución voluntaria como parte del salario genera una mejora en las condiciones laborales del trabajador que no pueden cambiarse sin su consentimiento, por lo que, aún y cuando la plantación no cuente con el recurso para cumplir con este pago, estará obligado a continuarlo, a menos que el trabajador consienta este cambio, o que incurra en potenciales reclamaciones legales por hacer desmejoras unilaterales de condiciones laborales de sus trabajadores.

Otro de los determinantes al hacer la distinción entre pagos de naturaleza salarial o no salarial, es que, al clasificarse un pago como parte del salario, éste forma parte de la base para el cálculo de otros ítems del costo total de la mano de obra y las obligaciones patronales, en especial de las prestaciones sociales, vacaciones, aportes parafiscales seguridad social y sobre la carga fiscal tanto para los trabajadores como el empleador.

A continuación, se desglosa cómo cada una de estas obligaciones patronales tiene relación con el salario y se verían afectadas con un potencial incremento en el salario:

- a) **Aportes al sistema de seguridad social:** la Ley 1122 de 2007, los trabajadores colombianos deben aportar el 12,5% del salario devengado a la seguridad social, de los cuales un 8,5% es asumido por el patrono, mientras que el 4% es descontado de la nómina del trabajador. Del mismo modo ocurre con los aportes a la pensión, que representan el 16% del salario devengado y de los cuales el patrono debe costear el 12%, mientras que al trabajador se le descuenta el 4%, haciendo un porcentaje total de descuentos del 28.5% sobre el salario.
- b) **Contribuciones parafiscales:** Adicionalmente existen otros aportes parafiscales pagaderos por los patronos con base en los salarios y vacaciones de los trabajadores, tales como, 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), 3% para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y un 4% para la Caja de Compensación Familiar (CCF)
- c) **Prestaciones sociales:** Que comprenden las primas de servicios (que corresponde a 30 días de salario por año), las cesantías (un salario mensual por cada año laborado) y los intereses de las cesantías (12% anual del valor total de las cesantías o proporcional al tiempo trabajado).
- d) **Vacaciones:** Pago de descanso remunerado de quince (15) días hábiles tras haber prestado sus servicios durante un (1) año.
- e) **Impuesto sobre la Renta:** Para el impuesto sobre la renta, debemos considerar ambos lados de la relación, ya que se generan obligaciones tanto para el trabajador como persona natural, y para el empleador como persona jurídica. De acuerdo con el Artículo 103 del Estatuto Tributario Colombiano (ET) son gravables todas las rentas independientemente de que sean o no considerados como pagos salariales para efectos de la legislación laboral. Sin embargo, no se afecta la obligación del trabajador de presentar una declaración si se mantienen ingresos brutos inferiores a COP \$59.376.800 – Aprox. USD \$14.844), ni los ingresos mensuales superan los toques para practicar retención en la fuente (i.e., más de COP \$5.839.130 – Aprox. USD \$1.459). Para el caso de las personas jurídicas, de acuerdo con los Artículos 107 y 108 del ET, los pagos laborales serán deducibles siempre que se realicen los aportes a parafiscales, según corresponda y, además, se practique la respectiva retención en la fuente. Esta retención según Artículo 383 ET, dependerá del monto de los ingresos que perciba el respectivo trabajador. En este sentido, solamente pagos que superen un monto mensual de COP \$4.029.140 (Aprox. USD \$1.007) estarán sujetos a retención. Ahora bien, el efecto de impuestos podría afectar a la plantación al recibir del comprador los recursos para reconocer este beneficio, ya que aumenta su base imponible. Es importante acotar que este análisis se hace sin conocer el monto exacto de la contribución voluntaria, y solamente con base a lo establecido en el ordenamiento jurídico de Colombia. El efecto total del impuesto y su impacto en el beneficio recibido por el trabajador se podrá establecer al saber si la contribución voluntaria es suficiente como para que el trabajador sobrepase los parámetros establecidos en la ley.
- f) **Impuesto sobre las ventas “IVA”:** con base en el Artículo 1.3.1.2.1. del Decreto 1625 de 2016, no se genera IVA en la prestación de servicios que se da en el marco de un contrato de trabajo, es decir como parte de un salario.

- g) **Impuesto de industria y comercio (“ICA”)**: El ICA es un impuesto de carácter territorial que se genera por la realización de actividades industriales, comerciales o de servicios, que se llevan a cabo en la jurisdicción de algún municipio colombiano. Con base en el Artículo 345 de la Ley 1819 de 2016, los ingresos que se generan de la relación laboral no están gravados con ICA.
- h) **Gravamen a los movimientos financieros (“GMF”)**: El GMF es un impuesto de carácter nacional que se causa, entre otros por la disposición de recursos depositados en cuentas bancarias de entidades financieras colombianas. Las normas en la materia permiten la aplicación de ciertas exenciones que deben evaluarse en cada caso específico, como son el caso de las transferencias realizadas entre cuentas de un mismo y único titular en cuentas de la misma entidad financiera, o las transferencias que realizan los trabajadores desde sus cuentas de nóminas debidamente marcadas hasta por un tope mensual de COP \$14.844.000 (aproximadamente USD \$3.711), por lo que si no se superan estos límites, no se generaría este impuesto.

Conclusión:

Del análisis realizado, se concluye que:

- La contribución voluntaria para alcanzar el salario digno por naturaleza proviene de una fuente distinta a la relación laboral y el servicio prestado, por lo que su pago en este concepto sería atípico y no conforme a la definición de salario según la reglamentación nacional.
- El aumento de la cantidad recibida en concepto de salario genera una mejora de condiciones laborales que a su vez genera derechos a favor del trabajador, lo cual complica el escenario para un empleador que por cualquier razón dejase de recibir los recursos para esta contribución voluntaria.
- Si esta contribución voluntaria formara parte del salario, los costos laborales asumidos por el trabajador y el patrono para incluir esta contribución voluntaria suponen costos y procesos administrativos mayores para las partes. Por lo que si los montos pagados son bajos y variables (al depender de volúmenes venta, por ejemplo), estos cargos fiscales, administrativas y derechos no reversibles a favor del trabajador, podrían no ser proporcionales al beneficio otorgado.
- Considerando que los recursos para el pago de la contribución voluntaria para alcanzar el salario digno por naturaleza provienen de una fuente distinta a la relación laboral y el servicio prestado; no es idóneo que este beneficio sea pagado por el empleador

Por lo que, con base en lo anterior y en atención a lo establecido en ley laboral colombiana, **no se recomienda utilizar la figura del salario como forma de efectuar el pago del diferencial de Salario Digno al trabajador, y se sugiere explorar otros mecanismos que no acarreen las mismas cargas laborales y fiscales, e incluso que puedan hacerse fuera de la relación laboral entre empleador y trabajador, ya que el beneficio, tiene una naturaleza diferente al concepto legal de salario.**

B. REPÚBLICA DOMINICANA

Nuevamente, para analizar esta modalidad de reconocimiento es necesario entender que el pago de salario parte de la existencia de una relación laboral y contrato de trabajo, lo que implica una remuneración pagada por el empleador a su trabajador por un servicio prestado.

Es decir que para que un diferencial de salario digno o contribución voluntaria pueda ser reconocido como parte del salario debe en primer lugar existir una relación laboral entre las partes. De acuerdo con la

legislación dominicana, en los Artículos 1 y 2 del Código de Trabajo de la República Dominicana, el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta; y el trabajador es toda persona física que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo. Empleador es la persona física o moral a quien es prestado el servicio, y a partir de esto, que se entiende existe una relación laboral.

De la misma forma, es necesario comprender qué se entiende por salario de acuerdo con la ley. Según el Artículo 192 del Código de Trabajo de la República Dominicana (CTRD), salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora, por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador, y por cualquiera otro beneficio que obtenga por su trabajo.

El Artículo 193 del CTRD establece que el monto del salario es el que haya sido convenido en el contrato de trabajo. No puede ser, en ningún caso, inferior al tipo de salario mínimo legalmente establecido.

Para poder hacer este pago como parte del salario, se puede utilizar como base los Artículos 214 y 215 del CTRD, que permite que trabajadores y empleadores de común acuerdo, o bien los empleadores de forma unilateral (para todos sus trabajadores o un grupo de ellos), puedan convenir un salario superior al fijado en las tarifas de salarios mínimos.

Ahora bien, con esta posibilidad surge un derecho a favor del trabajador de mantener este salario superior, que se refleja en el Artículo 217 que establece que el trabajador que en el momento de aprobarse una tarifa de salarios mínimos disfrute de un salario superior al fijado en dicha tarifa para el trabajo que realiza, debe seguir recibiendo el mismo salario. Esto quiere decir que, una vez concedido ese salario más alto, no se puede reducir posteriormente, sin que el empleador se exponga a riesgo de reclamos o litigios laborales por esa desmejora de condiciones.

Esto representa una complicación en caso de que el recurso del diferencial de salario digno o contribución voluntaria deje de recibirse del comprador, o si se pierde la certificación, ya que el empleador estaría obligado a seguir reconociendo esta mejora salarial independientemente de ello.

Finalmente, si la contribución voluntaria es incluida como parte del salario existen prestaciones laborales que se verían afectadas de manera incremental, tales como:

- a) **Sistema de Seguridad Social:** que obliga a los empleadores y a sus empleados a contribuir al sistema mediante aportes a sus tres tipos de asistencia: Seguro de salud (contribución del patrono 7.09%, contribución del trabajador 3.04%, total 10.13%); seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia (fondo de pensiones) (contribución del patrono 7.10%, contribución del trabajador 2.87%, total 9.97%); y seguro contra riesgos laborales (contribución del patrono 1.2% del salario variable), adicionalmente el aporte para el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)(contribución del patrono 1% de la nómina total de los empleados), haciendo un total por costos laborales de 21.03%.
- b) **Salario de navidad o Salario 13,** que consiste en la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año calendario.
- c) **Participación en los en las utilidades o beneficios de la empresa:** los topes máximos para el cálculo de esta prestación tienen como base el salario del trabajador. Se encuentran exentos de este beneficio las empresas agrícolas cuyo capital no exceda el millón de pesos.

- d) **Impuesto sobre la Renta:** Si el salario incrementa, también incrementan los ingresos gravables con el impuesto a la renta. Tal es el caso del impuesto sobre la renta aplicable a aquellos trabajadores que perciban un salario, su renta se verá afectada de la siguiente manera:
- Rentas de hasta RD\$416,220.00: se encontrará exento de este impuesto.
 - Rentas desde RD\$416,220.01 hasta RD\$624,329.00: se le aplicará un impuesto del 15% sobre excedente de RD\$416,220.01.
 - Rentas desde RD\$624,329.01 hasta RD\$867,123.00: RD\$31,216.00 más el 20% del excedente de RD\$624,329.01.
 - Rentas desde RD\$867,123.01 en adelante: RD\$79,776.00 más el 25% del excedente de RD\$867,123.01.

En este sentido, si el salario aumenta una vez aplicado el diferencial, por ejemplo, de un salario exento a un salario al que se le aplique el 15% sobre el excedente de RD\$416,220.01, el beneficio del trabajador se ve reducido por los impuestos que éste deba pagar y que le serán retenidos previo a recibir su salario líquido. Un efecto similar se produciría para la plantación, ya que sería esta quien reciba el ingreso por parte del comprador. Es importante acotar que este análisis se hace sin conocer el monto exacto del diferencial, y solamente con base a lo establecido en el ordenamiento jurídico de la República Dominicana. El efecto total del impuesto y su impacto en el beneficio recibido por el trabajador se podrá establecer al saber si la contribución voluntaria es suficiente como para que el trabajador sobrepase los parámetros establecidos en la ley.

Conclusión:

Del análisis realizado, se concluye que:

- El diferencial de salario digno o contribución voluntaria por naturaleza proviene de una fuente distinta a la relación laboral y el servicio prestado, por lo que su pago en este concepto sería atípico y no conforme a la definición de salario legal.
- El aumento de la cantidad recibida en concepto de salario genera una mejora de condiciones laborales que a su vez genera derechos a favor del trabajador, lo cual complica el escenario para un empleador que por cualquier razón dejase de recibir los recursos para esta contribución voluntaria .
- Si esta contribución voluntaria formara parte del salario, los costos laborales asumidos por el trabajador y el patrono para incluir esta contribución voluntaria suponen costos y procesos administrativos mayores para las partes. Por lo que si los montos pagados son bajos y variables (al depender de volúmenes venta, por ejemplo), estas cargas fiscales, administrativas y derechos no reversibles a favor del trabajador, podrían no ser proporcionales al beneficio otorgado.
- Considerando que los recursos para el pago de la contribución voluntaria por naturaleza provienen de una fuente distinta a la relación laboral y el servicio prestado; no es idóneo que este beneficio sea pagado por el empleador.

Por lo que, con base en lo anterior y en atención a lo establecido en ley laboral dominicana, **no se recomienda utilizar la figura del salario como forma de efectuar el pago del diferencial de Salario Digno o contribución voluntaria al trabajador, y se sugiere explorar otros mecanismos que no acarreen los mismos costos laborales y fiscales, e incluso que puedan hacerse fuera de la relación**

laboral entre empleador y trabajador, ya que el beneficio, tiene una naturaleza diferente al concepto legal de salario.

C. ECUADOR

Para efectos de analizar la procedencia de incluir el pago de la contribución voluntaria como parte del salario del trabajador en Ecuador, debemos partir de qué se entiende por salario conforme a la ley ecuatoriana.

De acuerdo con el Artículo 80 y siguientes del Código de Trabajo ecuatoriano, se entiende por salario al *estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal, por unidades de obra o por tareas. El sueldo se paga por meses, sin suprimir los días no laborables. Asimismo, se define el salario básico como la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración. Asimismo, se estipula que los sueldos y salarios se establecerán libremente por las partes, no siendo éste, inferior al salario mínimo legal aprobado por el Estado.*

En Ecuador el pago del salario digno es un requisito legal y constitucional, los empleadores se adhieran a la política de salario digno, que exige el pago de un salario digno a trabajadores por una semana laboral estándar de 40 horas. El salario digno cubre las necesidades básicas de la persona trabajadora y su familia y forma parte del derecho a la remuneración justa establecido en el artículo 328 de la Constitución de la República de Ecuador.

Los artículos 8, 9 y 10 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones desarrollan el concepto de salario digno, sus componentes y los mecanismos para hacerlo efectivo. El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones rigen a las personas naturales, jurídicas y asociaciones que desarrollan actividades productivas en el territorio de Ecuador. El Código regula el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales en múltiples áreas, entre otros el buen vivir, el trabajo digno y la economía justa, democrática, productiva, solidaria y sostenible, que se basa en una distribución equitativa de beneficios que resultan de las actividades productivas desarrolladas.

El Salario Digno actual establecido por el gobierno de Ecuador cuyo pago es mandatorio, supera el Salario Digno establecido por la Coalición Global de Salarios Dignos y el Instituto Anker (2023)¹ para el Ecuador. Ecuador cuenta con mecanismos legales que garantizan el pago de un salario digno tal como definido en el artículo 8 y nueve del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.

El Código además contempla un mecanismo de compensación si las empresas por alguna razón fallan a pagar el Salario Digno a los trabajadores que contratan. El Art. 10 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones describe el mecanismo de compensación económica para el Salario Digno.

A partir del ejercicio fiscal, los empleadores que no han pagado a todos sus trabajadores un monto igual o superior al salario digno mensual, deben calcular y pagar una compensación económica obligatoria adicional como aporte para alcanzar el Salario Digno, únicamente a favor de aquellos trabajadores que durante el año por alguna razón percibieron un salario inferior al señalado en el artículo nueve del Código.

¹ Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-031, el 07 de marzo de 2024, el Ministerio del Trabajo fijó el valor del salario digno para el año 2023 en \$484,75 y el procedimiento para el pago de la compensación económica.

La Compensación Económica se liquidará una vez al año, entre los trabajadores que no recibieron el salario digno en el ejercicio fiscal del año anterior y puede consumir hasta el 100% de las utilidades del ejercicio, de ser necesario.

Esta Compensación económica es adicional, no será parte integrante de la remuneración y no constituye ingreso gravable para el régimen de seguro social, ni para el impuesto a la renta del trabajador, y será de carácter estrictamente temporal hasta alcanzar el salario digno.

Según el gremio bananero de Ecuador (AEBE), el Ministerio de Trabajo del Ecuador podría realizar una “Verificación Oficial de Cumplimiento de Salario Digno” para comprobar que los trabajadores reciben el monto correspondiente al salario digno. Esta verificación ha sido solicitada por el sector bananero, pero hasta ahora este servicio no ha sido todavía confirmado por los canales gubernamentales oficiales.

Ahora, si a futuro el Salario Digno de Ecuador llega a ser menor que el Salario Digno publicado por la Coalición Global de Salarios Dignos y se contempla el pago de una contribución voluntaria, se deben considerar las siguientes definiciones y características a cumplir para considerar el pago como parte del salario:

- a) El pago del salario se realiza en contraprestación del trabajo desempeñado por el trabajador;
- b) Dicho pago debe realizarse en moneda de curso legal;
- c) Las partes deben acordar libremente el salario, la periodicidad, y labores a desempeñar;
- d) Dicho pago debe realizarse dentro de una relación de subordinación laboral entre el trabajador y el patrono, documentada mediante un contrato de trabajo;
- e) El salario no puede reducirse si no es en la forma establecida en la ley;
- f) No forman parte del salario *aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.*

De esto, puede entenderse en principio que una contribución voluntaria por parte del comprador, al ser una “contribución adicional y voluntaria” no está dentro de lo que la ley entiende por salario, por lo que reconocerlo bajo esa modalidad iría en contra de su naturaleza jurídica; esto se complica aún más cuando el recurso para el pago de éste proviene de un convenio externo a la relación laboral.

También es importante observar que la ley ecuatoriana es clara en permitir que empleadores y trabajadores acuerden libremente el salario, -siempre que no sea inferior al mínimo establecido-; pero a su vez, una vez acordado dicho salario, dice que sólo puede reducirse en los casos y formas establecidos por ley. Y dado que no se reconoce en la ley la posibilidad de que el empleador reduzca el salario del trabajador unilateralmente, entendemos que no le está permitido hacerlo sin el consentimiento del trabajador, so pena de exponerse a riesgos de litigios y reclamos laborales, por lo que este incremento salarial genera derechos a favor del trabajador que deben mantenerse en el tiempo, independientemente de si el empleador cuenta con las condiciones que le permitan recibir el recurso para el diferencial de un comprador.

Asimismo, al analizar el mejor mecanismo para el pago de la contribución voluntaria o a los trabajadores, se determinó que, si dicha contribución es incluida como parte del salario, este incremento tiene incidencia en la liquidación de las prestaciones laborales que se detallan a continuación:

- a) **Prestaciones relacionadas al salario:** Pago por horas extras, vacaciones anuales.
- b) **Prestaciones sociales:** Afiliación a la seguridad social o IESS (aporte del trabajador 9.45%, patrono el 11.15%, haciendo un total de 20.60% calculado sobre el salario mensual del trabajador), pago del fondo de reserva luego de un año de dependencia laboral
- c) **Prestaciones adicionales:** Pago de la décimo tercera remuneración o bono navideño, Pago de la décimo cuarta remuneración o bono escolar, pago de jubilación patronal luego de 25 años de servicio ante el mismo patrono, licencia de paternidad por 10 días con goce de sueldo, licencia de maternidad por 12 semanas con goce de sueldo.
- d) **Impuesto sobre la Renta:** el incremento salarial también afectará la base imponible para efectos de impuestos sobre la renta de los trabajadores. En la tabla siguiente se puede observar la aplicación del impuesto sobre la renta sobre los ingresos anuales:

Fracción Básica (USD)	Exceso hasta (USD)	Impuesto Fracción Básica (USD)	Impuesto Fracción Excedente (%)
0	11902	-	0
11902	15159	-	5
15159	19682	163	10
19682	26031	615	12
26031	34255	1377	15
34255	45407	2611	20
45407	60450	4841	25
60450	80605	8602	30
80605	107199	14648	35
107199	En adelante	23956	37

Tal como puede observarse, si la base imponible varía de tramo en la escala salarial una vez aplicada la contribución voluntaria, por ejemplo, de un salario exento a un salario al que se le aplique el 5% sobre el excedente de USD\$11902.00 hasta USD\$15,159.00, el beneficio del trabajador se verá reducido por los impuestos que éste deba pagar y que le serán retenidos previo a recibir su salario líquido. Un efecto similar se produciría para la plantación, ya que sería esta quien reciba el ingreso por parte del comprador.

Es importante acotar que este análisis se hace sin conocer el monto exacto de la contribución voluntaria, y solamente con base a lo establecido en el ordenamiento jurídico de Ecuador. El efecto total del impuesto y su impacto en el beneficio recibido por el trabajador se podrá establecer al saber si la contribución es suficiente como para que el trabajador sobrepase los parámetros establecidos en la ley.

Conclusión:

Del análisis realizado, se concluye que:

- La contribución voluntaria de salario digno por naturaleza proviene de una fuente distinta a la relación laboral y el servicio prestado, por lo que su pago en este concepto sería atípico y no conforme a la definición de salario legal.
- El aumento de la cantidad recibida en concepto de salario genera una mejora de condiciones laborales que a su vez genera derechos a favor del trabajador, lo cual complica el escenario para un empleador que por cualquier razón dejase de recibir los recursos para esta contribución. .
- Si esta contribución voluntaria formara parte del salario, los costos laborales asumidos por el trabajador y el patrono para incluir esta contribución suponen costos y procesos administrativos mayores para las partes. Por lo que si los montos pagados son bajos y variables (al depender de volúmenes venta, por ejemplo), estos cargas fiscales, administrativas y derechos no reversibles a favor del trabajador, podrían no ser proporcionales al beneficio otorgado.
- Considerando que los recursos para el pago de la contribución voluntaria por naturaleza provienen de una fuente distinta a la relación laboral y el servicio prestado; no es idóneo que este beneficio sea pagado por el empleador.

Por lo que, con base en lo anterior y en atención a lo establecido en ley laboral ecuatoriana, **no se recomienda utilizar la figura del salario como forma de efectuar el pago del diferencial de Salario Digno al trabajador, y se sugiere explorar otros mecanismos que no acarreen los mismos costos laborales y fiscales, e incluso que puedan hacerse fuera de la relación laboral entre empleador y trabajador, ya que el beneficio, tiene una naturaleza diferente al concepto legal de salario.**

III. PAGO DE DIFERENCIAL DE SALARIO DIGNO (CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA) COMO BONIFICACIÓN EXTRASALARIAL

Este mecanismo de pago, al igual que en el apartado anterior, se operativiza en el entendido que el comprador traslade los recursos de la contribución voluntaria a la plantación, para que sea ésta quien realiza el pago de esta contribución al trabajador.

Esta forma de reconocimiento también parte de la idea de que, al ser una contribución voluntaria, es el empleador, que tiene la relación laboral con el trabajador quién debe hacer este pago para compensar “dignamente” el servicio que se presta; sin embargo, el elemento que diferencia a este mecanismo de pago, es que la remuneración que recibe el trabajador no se clasifica como salario, sino como una bonificación extrasalarial, con el fin de evadir que dicho pago tenga el mismo efecto que el salario en el cálculo de prestaciones laborales o cargas fiscales de las partes, y en la generación de derechos a favor del trabajador.

A continuación, se analizará de acuerdo con las legislaciones de los tres países en estudio, si es posible hacer esta clasificación de un pago como bonificación extrasalarial, la idoneidad del mecanismo de pago dada la naturaleza y proveniencia de esta contribución voluntaria , y las implicaciones que pueden generar este tipo de pagos en términos de costos laborales y fiscales para empleador y trabajador.

A. COLOMBIA

Para analizar esta modalidad de pago, *cabe recordar las sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia*, SL5159-2018 y SL2228-2023, que establecen que no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo. De esta forma, no son tal, (i) las sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; (ii) las prestaciones sociales; (iii) el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; (iv) las sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador que, desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo".

Ahora bien, un elemento importante en este análisis es que, de acuerdo con la Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL986-2021, *la carga de probar el origen y destino del beneficio está a cargo del empleador, es decir que es éste quien debe probar que no proviene de la prestación del servicio o que no está destinado para enriquecer el patrimonio del trabajador*.

De esto, entendemos que el empleador y trabajador pueden acordar entre ellos un pago adicional que no sea considerado "salarial", -como la bonificación que se propone-, pero para hacerlo deben tener en cuenta: 1) que ese pago no puede tener como intención el beneficio personal o enriquecimiento del patrimonio del trabajador; y 2) que, en caso de reclamo o disputa, es carga del empleador probar que este pago no tiene esa naturaleza salarial.

Este es un tema sobre el cual la Corte Suprema de Justicia colombiana ya se ha pronunciado en sentencias, dejando claro que las partes tienen que establecer el objetivo del pago, su finalidad y como se justifica su entrega, y resalta que, aunque tengan la posibilidad de acordar estos pagos, esto no es una autorización para que resten incidencia salarial a los pagos retributivos del servicio, en tanto que "la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello por esencia es salario, deje de serlo" (según sentencias de la Corte Suprema de Justicia SL del 13 junio de 2012, rad. 39475 y CSJ SL12220-2017).

Es precisamente la interpretación de este criterio, lo que podría ser un factor determinante al decidir si esta es la mejor modalidad de pago de una contribución voluntaria de salario digno, ya que le correspondería a la plantación en caso de disputa o reclamo, probar legalmente que esta contribución voluntaria no proviene de la prestación del servicio o que no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador. Esto puede ser difícil de argumentar cuando el que realiza el pago, y el que lo recibe tienen una relación laboral, y el nombre del beneficio, - "diferencial del salario digno"-, tiene una connotación con estrecha relación al trabajo, remuneración y patrimonio del trabajador, por lo que sería complejo distinguirlo de lo que en esencia es "salario".

Expuesto esto, podría plantearse la posibilidad de reconocer un beneficio extralegal de naturaleza no salarial, siendo el escenario más económico y beneficioso para el empleador, siempre y cuando se cumpla con las siguientes condiciones:

- i. El Trabajador y el Empleador deberán pactar mediante un acuerdo expreso que tal auxilio no tiene naturaleza salarial, pues no retribuye el servicio prestado.
- ii. En dicho acuerdo se deberá incluir cuál es el objeto de ese beneficio. Para que este acuerdo pueda concretarse de acuerdo con la ley, se recomienda modificar la terminología de salario digno, a un concepto mucho más amplio que permita entender que es un beneficio extralegal que pretende dignificar las condiciones personales y familiares de los trabajadores, y que no está sujeto a sus funciones y/o actividades laborales.

Esta posibilidad solo es factible si el convenio comercial entre la plantación y el comprador, no se establece que las sumas pagadas de manera adicional son para apoyar al salario digno y/o que el clausulado permita entender que dicha suma no es una remuneración por la prestación de servicios del trabajador.

El acuerdo entre empleador y trabajador mediante el cual se reconoce este pago no salarial debe ser claro en sus términos y condiciones, y se recomienda como mínimo, incluir:

- a) La periodicidad del pago, pudiendo ser mensual, trimestral, semestral o anual. La periodicidad con que se haga el pago podrá acordarse libremente considerando la conveniencia administrativa de la plantación o la necesidad del trabajador, ya que las implicaciones administrativas y fiscales se calculan sobre bases anuales.
- b) Delimitación del tiempo de pago del beneficio, pudiendo estar atado al contrato comercial con su(s) cliente(s) o únicamente por una duración definida, por ejemplo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
- c) Inclusión de condiciones adicionales para que los trabajadores sean beneficiarios de este pago, como, por ejemplo, que exista un contrato comercial con los clientes que paguen dicho porcentaje adicional.
- d) Es importante que el Empleador establezca que dicho pago es reconocido por mera liberalidad y, por ende, podrá ser modificado, eliminado o sustituido en cualquier momento, de manera unilateral, sin que se entienda como una desmejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

La estipulación de las condiciones de reconocimiento del beneficio permite que, en el eventual caso en que (i) ya no se reciba el dinero de la contribución (ii) se pierda la certificación Fairtrade (si aplica), inmediatamente los trabajadores no tengan derecho a dicho reconocimiento.

Es importante tomar en cuenta, que aún y cuando se establezcan estas condiciones, este beneficio no podría ser eliminado unilateralmente por el Empleador sin el consentimiento del trabajador (excepto que el término para su reconocimiento haya finalizado) sin que se considere como una desmejora unilateral de las condiciones laborales, creando así riesgos laborales. Esto al igual que en el apartado anterior, evidencia que la naturaleza de esta contribución voluntaria es un obstáculo para hacer el pago a través de la relación laboral, ya que proviene de un convenio externo a esto.

Con respecto a las cargas fiscales, los pagos no salariales no forman parte de la base para el cálculo de las obligaciones patronales como las prestaciones sociales, vacaciones, aportes parafiscales ni de la seguridad social. Sin embargo, vale la pena precisar que en los casos en que los pagos no salariales que reciben los empleados superan el 40% de la remuneración total de un mes determinado, el valor que exceda dicho porcentaje se debe tener en cuenta para el pago de las contribuciones al Sistema Integral de Seguridad Social; esto es, que tal diferencia debe ser adicionada al ingreso base de cotización del trabajador.

Como se explicaba en el apartado de los pagos salariales, de acuerdo con el Artículo 103 del Estatuto Tributario Colombiano (ET) son gravables todas las rentas que se deriven de la relación laboral, con independencia de la denominación que se les dé y, particularmente, con independencia de que sean o no considerados como pagos salariales para efectos de la legislación laboral. Por lo que nuevamente se genera un efecto en la carga fiscal y deber de presentar declaración para el caso del trabajador, y se incrementa la obligación de retención de impuesta hacia el trabajador.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que, si el monto total de los ingresos que el trabajador recibe anualmente no supera los topes definidos para presentar declaración de renta (ingresos brutos inferiores a COP \$59.376.800 – Aprox. USD \$14.844), ni los ingresos mensuales superan los topes para practicar retención en la fuente (i.e., más de COP \$5.839.130 – Aprox. USD \$1.459), dichos ingresos no estarán gravados con el impuesto sobre la renta.

El pago no salarial tampoco genera impuestos como el ICA e IVA, pero al igual que en el caso del pago salarial, podría tener algún impacto en los gravámenes por movimientos financieros (GMF) al trabajador.

Conclusión:

Del análisis realizado, se concluye:

- Es posible realizar el reconocimiento de este beneficio bajo la figura bonificación extrasalarial, para lo cual, el empleador y el trabajador deberán firmar un acuerdo donde se establezca el objetivo del beneficio, los plazos, periodicidad del pago, y donde además se pueden establecer las condiciones para el reconocimiento de este beneficio, como el contrato con el comprador que provee el recurso o mantener la certificación Fairtrade (cuando aplique).
- Este tipo de pago, aún y cuando se pacten condiciones en el acuerdo, genera derechos al trabajador, ya que no se puede eliminar unilateralmente sin su consentimiento, ya que se considera una desmejora en las condiciones laborales y genera riesgo de litigios o reclamos laborales empleador. Esto genera mayores problemas cuando se reconoce dentro de la relación laboral, -aún como bonificación-, un recurso que proviene de un convenio externo a ésta.
- Los pagos no salariales no tienen efecto en el cálculo de obligaciones patronales como las prestaciones sociales, vacaciones, aportes parafiscales, ni en el ICA e IVA. Tampoco tiene efecto sobre la seguridad social si dicho pago no excede el 40% de la remuneración total de un mes.
- Tampoco genera impuestos sobre la renta si los ingresos anuales del trabajador no superan los USD \$14.844 (aprox.), o que la retención que realiza el empleador no supere los USD \$1.459 (aprox.), ya que dichos ingresos no estarán gravados con el impuesto sobre la renta. Ahora bien, el efecto de impuestos podría afectar a la plantación al recibir del comprador los recursos para reconocer este beneficio, ya que aumenta su base imponible. Es importante acotar que este análisis se hace sin conocer el monto exacto de la contribución voluntaria, y solamente con base a lo establecido en el ordenamiento jurídico de Colombia. El efecto total del impuesto y su impacto en el beneficio recibido por el trabajador se podrá establecer al saber si la contribución voluntaria es suficiente como para que el trabajador sobrepase los parámetros establecidos en la ley.
- Corresponde a la plantación en caso de disputa o reclamo, probar legalmente que la contribución voluntaria no proviene de la prestación del servicio o que no está destinado a enriquecer el

patrimonio del trabajador. Esto puede ser difícil de argumentar cuando el que realiza el pago, y el que lo recibe tienen una relación laboral, y el nombre del beneficio, -diferencial del salario digno-, tiene una connotación con estrecha relación al trabajo, remuneración y patrimonio del trabajador, por lo que sería complejo distinguirlo de lo que en esencia es “salario”.

- Los recursos para el pago del diferencial de salario digno como contribución voluntaria por naturaleza provienen de una fuente distinta a la relación laboral y el servicio prestado; por lo que no es idóneo que este beneficio sea pagado por el empleador.

Con base en lo anterior y en atención a lo establecido en ley laboral colombiana, si **bien es posible hacer el pago de la contribución voluntaria como pago extrasalarial, para que sea factible, debe hacerse un cambio en la terminología usada para identificar el beneficio.** También debe tenerse en cuenta este cambio de terminología en el acuerdo que se firme con el comprador para la recepción de estos recursos, para poder demostrar que, desde el origen, este beneficio no tiene naturaleza salarial.

Aún con esto, **el hecho de que quien pague este beneficio tenga una relación laboral con el trabajador, puede perjudicar esta argumentación, y exponer a la plantación a disputas/reclamos laborales por la naturaleza de este pago; por lo que se recomienda utilizar otro mecanismo de pago que no involucre la relación laboral entre empleador y trabajador.**

B. REPÚBLICA DOMINICANA

El primer punto por analizar es si es posible acordar una bonificación que pueda clasificarse como extrasalarial de acuerdo con la legislación dominicana. Para ese efecto, el Artículo 192 del CTRD, establece que “Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora, por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador, y por cualquiera otro beneficio que obtenga por su trabajo.” De esta definición, entendemos que una bonificación extrasalarial, sería posible, siempre que se establezca claramente que su pago no es un beneficio recibido como contraprestación del trabajo realizado o servicio prestado por el trabajador.

No se ha encontrado en el caso de la legislación dominicana, -como sucede para Colombia-, una disposición legal que permita que se puedan pactar bonificaciones “no salariales” entre trabajador y empleador, pero entenderíamos que por el principio de legalidad que se utiliza en el derecho privado, “lo que no está prohibido, está permitido”, por lo que, en esencia, este tipo de acuerdo sería posible.

Nuevamente, con la finalidad de establecer que la naturaleza de esta bonificación no está ligada al servicio prestado por el trabajador, deberá establecerse a través de un acuerdo independiente al contrato de trabajo, donde se establezca como mínimo:

- a) La periodicidad del pago, pudiendo ser mensual, trimestral, semestral o anual. La periodicidad con que se haga el pago podrá acordarse libremente considerando la conveniencia administrativa de la plantación o la necesidad del trabajador, ya que las implicaciones administrativas y fiscales se calculan sobre bases anuales.

- b) Delimitación del tiempo de pago del beneficio, pudiendo estar atado al contrato comercial con su(s) cliente(s) o únicamente por una duración definida, por ejemplo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
- c) Inclusión de condiciones adicionales para que los trabajadores sean beneficiarios de este pago, como, por ejemplo, que exista un contrato comercial con los clientes que paguen dicho porcentaje adicional.
- d) Es importante que el Empleador establezca que dicho pago es reconocido por mera liberalidad y, por ende, podrá ser modificado, eliminado o sustituido en cualquier momento, de manera unilateral, sin que se entienda como una desmejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

La estipulación de las condiciones de reconocimiento del beneficio permite que, en el eventual caso en que (i) ya no se reciba el dinero de la contribución voluntaria o (ii) para el caso de Fairtrade se pierda la certificación Fairtrade, inmediatamente los trabajadores no tengan derecho a dicho reconocimiento.

Asimismo, para que este acuerdo sea factible, se recomienda hacer un cambio en la terminología usada para identificar el beneficio. También debe tenerse en cuenta este cambio de terminología en el acuerdo que se firme con el comprador para la recepción de estos recursos, para poder demostrar que, desde el origen, este beneficio no tiene naturaleza salarial.

Es importante tomar en cuenta, que aún y cuando se establezcan estas condiciones, este beneficio no podría ser eliminado unilateralmente por el Empleador sin el consentimiento del trabajador (excepto que el término para su reconocimiento haya finalizado) sin que se considere como una desmejora unilateral de las condiciones laborales, creando así riesgos laborales. Esto porque aún y cuando la remuneración se haga como una “bonificación extrasalarial”, en caso de una disputa o reclamo laboral, el empleador podría alegar que esto es parte de su remuneración o salario ya que es un beneficio que recibe por su trabajo de acuerdo con la definición que brinda el Artículo 192 del CTRD, y que de acuerdo con Artículo 217 una vez reconocida esta remuneración superior, debe seguirse concediendo en el tiempo.

Asimismo, aun cuando este pago sea extrasalarial, este beneficio sigue siendo considerando “renta” de acuerdo con la definición que establece el Artículo 268 del CTRD: “todo ingreso que constituya utilidad o beneficio que rinda un bien o actividad y todos los beneficios, utilidades que se perciban o devenguen y los incrementos de patrimonio realizados por el contribuyente, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación”.

Entendido esto, aplicaría la misma lógica sobre carga fiscal del apartado anterior, donde si el ingreso aumenta una vez aplicada la contribución voluntaria, por ejemplo, de un ingreso exento a un ingreso al que se le aplique el 15% sobre el excedente de RD\$416,220.01, el beneficio del trabajador se ve reducido por los impuestos que éste deba pagar y que le serán retenidos previo a recibir su salario líquido. Un efecto similar se produciría para la plantación, ya que sería esta quien reciba el ingreso por parte del comprador, y dicho ingreso se vería afectado por los impuestos.

Es importante acotar que este análisis se hace sin conocer el monto exacto del diferencial, y solamente con base a lo establecido en el ordenamiento jurídico de la República Dominicana. El efecto total del impuesto y su impacto en el beneficio recibido por el trabajador se podrá establecer al saber si la contribución voluntaria es suficiente como para que el trabajador sobrepase los parámetros establecidos en la ley.

Conclusión:

Del análisis realizado, se concluye que:

- Es posible realizar el reconocimiento de este beneficio bajo la figura de bonificación extrasalarial, para lo cual, el empleador y el trabajador deberán firmar un acuerdo donde se establezca el objetivo del beneficio, los plazos, periodicidad del pago, y donde además se pueden establecer las condiciones para el reconocimiento de este beneficio, como el contrato con el comprador que provee el recurso o mantener la certificación Fairtrade.
- Se recomienda hacer un cambio en la terminología usada para identificar el beneficio. También debe tenerse en cuenta este cambio de terminología en el acuerdo que se firme con el comprador para la recepción de estos recursos, para poder demostrar que, desde el origen, este beneficio no tiene naturaleza salarial.
- Aún y cuando el pago sea considerado bonificación y no salario, esto siempre genera una mejora de condiciones laborales que genera derechos a favor del trabajador, lo cual complica el escenario para un empleador que por cualquier razón dejase de recibir los recursos para esta contribución voluntaria, exponiéndolo a riesgo de litigios o reclamos laborales.
- Al ser estos pagos potencialmente considerados rentas sujetas a impuesto, los costos laborales asumidos por el trabajador y el patrono para incluir esta contribución voluntaria supone costos y procesos administrativos mayores para las partes; por lo que, si los montos pagados son bajos y variables (al depender de volúmenes venta, por ejemplo), estos cargos fiscales, administrativas y derechos no reversibles a favor del trabajador, podrían no ser proporcionales al beneficio otorgado.
- Los recursos para el pago de la contribución voluntaria por naturaleza provienen de una fuente distinta a la relación laboral y el servicio prestado; por lo que no es idóneo que este beneficio sea pagado por el empleador.

Por lo que, con base en lo anterior y en atención a lo establecido en ley laboral dominicana, **no se recomienda utilizar la figura de bonificación extrasalarial como forma de efectuar el pago de la contribución voluntaria al trabajador, y se sugiere explorar otros mecanismos que no acarreen los mismos costos laborales y fiscales, y que puedan hacerse fuera de la relación laboral entre empleador y trabajador, ya que el beneficio, tiene una naturaleza diferente a la relación laboral.**

C. ECUADOR

Si en algún momento el Salario Digno tal como definido en el artículo 8 y 9 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones este por debajo del Salario Digno publicado por la Coalición Global de Salarios Dignos aplica el análisis bajo la modalidad de bonificación.

El primer punto por analizar es si es posible acordar una bonificación que pueda clasificarse como extrasalarial de acuerdo con la legislación ecuatoriana. El Artículo 81 del Código del Trabajo ecuatoriano establece que los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código. Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o

en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

En ese sentido, entendemos que por acuerdo entre empleador y trabajador puede acordarse esta bonificación extrasalarial como una remuneración adicional. Con la finalidad de establecer que la naturaleza de esta bonificación no está ligada al servicio prestado por el trabajador, deberá establecerse a través de un acuerdo independiente al contrato de trabajo, donde se establezca como mínimo:

- a) La periodicidad del pago, pudiendo ser mensual, trimestral, semestral o anual. La periodicidad con que se haga el pago podrá acordarse libremente considerando la conveniencia administrativa de la plantación o la necesidad del trabajador, ya que las implicaciones administrativas y fiscales se calculan sobre bases anuales.
- b) Delimitación del tiempo de pago del beneficio, pudiendo estar atado al contrato comercial con su(s) cliente(s) o únicamente por una duración definida, por ejemplo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
- c) Inclusión de condiciones adicionales para que los trabajadores sean beneficiarios de este pago, como, por ejemplo, que exista un contrato comercial con los clientes que paguen dicho porcentaje adicional.
- d) Es importante que el Empleador establezca que dicho pago es reconocido por mera liberalidad y, por ende, podrá ser modificado, eliminado o sustituido en cualquier momento, de manera unilateral, sin que se entienda como una desmejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

La estipulación de las condiciones de reconocimiento del beneficio permite que, en el eventual caso en que (i) ya no se reciba el dinero de la contribución voluntaria o (ii) en el caso de Fairtrade que se pierda la certificación Fairtrade, inmediatamente los trabajadores no tengan derecho a dicho reconocimiento.

Asimismo, para que este acuerdo sea factible, se recomienda hacer un cambio en la terminología usada para identificar el beneficio. También debe tenerse en cuenta este cambio de terminología en el acuerdo que se firme con el comprador para la recepción de estos recursos, para poder demostrar que, desde el origen, este beneficio no tiene naturaleza salarial.

En cuanto al efecto que tienen estas bonificaciones en el cálculo de prestaciones, el Artículo 95 del Código de Trabajo ecuatoriano que para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, las decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

El hecho de que para efectos de indemnización una bonificación deba ser tomada en cuenta, evidencia que ésta genera una mejora de sus condiciones laborales, que una vez concedidos difícilmente pueden dejar de concederse en el tiempo, y que exponen al empleador a riesgo de litigios o reclamos laborales.

De lo anterior, se entiende que aún y cuando se pacte como bonificación, este monto se considera como parte de la remuneración del trabajador para el cálculo de indemnizaciones, por lo que su incremento, también aumenta la carga de obligaciones laborales para el empleador.

De la misma manera, para efectos de impuesto sobre la renta, se entiende como renta, de acuerdo con lo establecido por el Artículo 2 de la Ley de Régimen Tributario Interno de Ecuador “los ingresos de fuente ecuatoriana obtenidos a título gratuito o a título oneroso provenientes del trabajo, del capital o de ambas fuentes, consistentes en dinero, especies o servicios”. Por lo que un incremento en la renta que percibe el trabajador significa un incremento en sus cargas fiscales, tal y como se detallaba en el apartado sobre el mecanismo de pago como parte del salario.

Por ejemplo, si la renta imponible varía de tramo en la escala salarial una vez aplicada la bonificación, por ejemplo, de un salario exento a un salario al que se le aplique el 5% sobre el excedente de USD\$11902.00 hasta USD\$15,159.00, el beneficio del trabajador se verá reducido por los impuestos que éste deba pagar y que le serán retenidos previo a recibir su salario líquido. Un efecto similar se produciría para la plantación, ya que sería esta quien reciba el ingreso por parte del comprador.

Es importante acotar que este análisis se hace sin conocer el monto exacto del diferencial, y solamente con base a lo establecido en el ordenamiento jurídico de Ecuador. El efecto total del impuesto y su impacto en el beneficio recibido por el trabajador se podrá establecer al saber si la contribución voluntaria es suficiente como para que el trabajador sobrepase los parámetros establecidos en la ley.

Conclusión:

Del análisis realizado, se concluye que:

- Es posible realizar el reconocimiento de este beneficio bajo la figura de bonificación extrasalarial, para lo cual, el empleador y el trabajador deberán firmar un acuerdo donde se establezca el objetivo del beneficio, los plazos, periodicidad del pago, y donde además se pueden establecer las condiciones para el reconocimiento de este beneficio, como el contrato con el comprador que provee el recurso o mantener la certificación Fairtrade.
- Se recomienda hacer un cambio en la terminología usada para identificar el beneficio. También debe tenerse en cuenta este cambio de terminología en el acuerdo que se firme con el comprador para la recepción de estos recursos, para poder demostrar que, desde el origen, este beneficio no tiene naturaleza salarial.
- Aún y cuando el pago sea considerado bonificación y no salario, esto siempre genera una mejora de condiciones laborales que genera derechos a favor del trabajador, lo cual complica el escenario para un empleador que por cualquier razón dejase de recibir los recursos para este diferencial, exponiéndolo a riesgo de litigios o reclamos laborales.
- Al ser estos pagos considerados rentas sujetas a impuesto, los costos laborales asumidos por el trabajador y el patrono para incluir esta contribución voluntaria suponen costos y procesos administrativos mayores para las partes, por lo que, si los montos pagados son bajos y variables

(al depender de volúmenes venta, por ejemplo), estos cargos fiscales, administrativas y derechos no reversibles a favor del trabajador, podrían no ser proporcionales al beneficio otorgado.

- Los recursos para el pago de la contribución voluntaria de salario digno por naturaleza provienen de una fuente distinta a la relación laboral y el servicio prestado; por lo que no es idóneo que este beneficio sea pagado por el empleador.

Por lo que, con base en lo anterior y en atención a lo establecido en ley laboral ecuatoriana, **no se recomienda utilizar la figura de bonificación extrasalarial como forma de efectuar el pago de la contribución voluntaria de Salario Digno al trabajador, y se sugiere explorar otros mecanismos que no acarreen los mismos costos laborales y fiscales, y que puedan hacerse fuera de la relación laboral entre empleador y trabajador, ya que el beneficio, tiene una naturaleza diferente a la relación laboral.**

IV. PAGO DE DIFERENCIAL DE SALARIO (CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA) DIGNO A TRAVÉS DE UNA ORGANIZACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO (ESAL)

Como se ha analizado en los apartados anteriores, el hacer el reconocimiento como parte del salario o como bonificación extrasalarial, conlleva complicaciones como incrementar los costos laborales, probar su naturaleza no salarial y los derechos laborales que dicho beneficio genera para el trabajador. Estas condiciones tienen como origen la relación laboral entre las partes que los pone en esta situación regulatoria con el fin de proteger los intereses del trabajador.

Por lo que la tercera opción que se analiza en este apartado para concretar el beneficio de la contribución voluntaria de salario digno tiene como aspecto diferenciador *quién hace el pago*. En este escenario, el comprador hace la transferencia del recurso a una organización sin ánimo de lucro (en el caso Fairtrade puede ser a través de la asociación de trabajadores, quien a través del Comité de Prima Fairtrade), y bajo la figura de donación hace el reconocimiento de este beneficio a los trabajadores.

Para configurar esta opción se han hecho las siguientes presunciones:

- Se ha hecho una donación desde los compradores a la Fundación (o en caso de Fairtrade, a la asociación de trabajadores) sin la existencia de una relación comercial, y (sin que este recurso se considere como parte de la prima Fairtrade). Sobre este punto, En el caso de Fairtrade es importante hacer la distinción entre el aporte al salario digno que puede hacerse desde la prima Fairtrade, -y regulado por la norma Fairtrade para el uso de la prima-; y el la contribución voluntaria objeto de este estudio, que proviene de una fuente distinta. Esto evidencia nuevamente, la necesidad de revisar la denominación que se da a este beneficio.
- Para volúmenes Fairtrade, por no ser parte de la prima Fairtrade, el recurso no está sujeto a las normas de uso de la prima establecidas por Fairtrade, sino que puede disponer libremente de estos fondos.
- La organización sin ánimo de lucro no está limitada a hacer este tipo de distribución (donación) en sus estatutos de acuerdo con el fin para el que se ha registrado. Cabe mencionar sobre este punto, que incluso si la naturaleza de la asociación lo permite, puede incluso recibir una donación para distribuir el recurso entre los/as trabajadores/as. Por ejemplo si la finalidad de la asociación sin fin de lucro es mejorar las condiciones de vida de sus asociados,

puede que al recibir fondos para un programa para el beneficio familiar, se pueda transferir dicho recurso sin que sea una donación, sino más bien un proyecto que cumple con la finalidad de la asociación. Sin embargo, al desconocer el articulado de los estatutos de todas las plantaciones que podrían recibir esta contribución voluntaria, se asume que la vía más factible es la donación. Este es un elemento que podría validarse en una profundización de este estudio, analizando los tipos de asociaciones que podrían utilizar este mecanismo.

Habiendo establecido estos supuestos, cabe también establecer que los fondos entregados al trabajador a través de las asociaciones sin fines de lucro, no constituyen parte del salario devengado por el trabajador por no cumplirse las características de éste, como lo son:

- Haberse fijado entre las partes o por la legislación nacional
- Debido al trabajador con base en un contrato de trabajo, es decir que no existe relación laboral entre las partes
- Como contraprestación de un trabajo o servicio prestado por el trabajador

Por lo que a continuación se evaluarán este mecanismo de distribución de los referidos fondos en los países en estudio.

A. COLOMBIA

En el presente estudio se analizó de manera general la regulación colombiana aplicable a las **entidades sin ánimo de lucro, denominadas ESAL**, que son personas jurídicas con plena capacidad de goce y de ejercicio, las cuales, una vez constituidas, forman una persona diferente a las personas naturales o jurídicas que las integran.

Esta capacidad de goce, quiere decir que estas entidades son capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones, dentro del marco de su naturaleza jurídica. Y por su capacidad de ejercicio, están limitadas por tres aspectos: sólo pueden obrar dentro del marco de sus estatutos debidamente inscritos y aprobados por las autoridades competentes. Las ESAL tienen expresamente prohibido distribuir los excedentes que generen y solo se obligan a través de su representante legal debidamente inscrito.

Es necesario aclarar que las ESAL por su naturaleza no lucrativa no pueden distribuir excedentes como si de una sociedad comercial se tratara, ya que se constituyen sin ánimo de lucro y no para generar utilidades o dividendos que se puedan distribuir. El objetivo de una ESAL es usar sus recursos para solucionar las necesidades o problemas de interés general para la sociedad o comunidad, gremio u objeto social para el que fue constituida.

Para esto es importante hacer la distinción de lo que constituye un excedente, utilidad o dividendo. Estos últimos conceptos son asociados al ánimo de lucro porque provienen de un ejercicio donde el objetivo es la ganancia de capital, donde se invierte y el retorno de la inversión genera utilidades, excedentes o dividendos. Ahora bien, un recurso con la naturaleza de esta contribución voluntaria que se recibe no como pago por una venta o por un servicio, sino como una donación para el apoyo del bienestar familiar, no es considerado una utilidad, excedente o dividendo y no generaría al distribuirse, una contradicción a la naturaleza jurídica de la asociación sin fines de lucro.

Entendido esto, se determina que no existe ninguna restricción para que las ESAL distribuyan fondos recibidos a sus trabajadores asociados siempre cuando los mismos sean invertidos en actividades

meritorias consagradas en el artículo 359 del E.T.A (Estatuto Tributario para Asociaciones sin ánimo de Lucro, Régimen Tributario Especial). Las actividades meritorias permitidas en el artículo son actividades correspondientes a la salud, educación, cultura, deporte, investigación científica o tecnológica, y programas de desarrollo social de interés común.

Es importante que la distribución debe encontrarse permitida por los estatutos de la asociación, que se dé cumplimiento con la regulación contable correspondiente en cuanto a identificar tales fondos bajo la denominación de “ingresos recibidos para terceros” ya que la ESAL estará actuando únicamente como un intermediario de los referidos fondos, y dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables según el tipo de acto que se determine utilizar para la entrega de los fondos al trabajador. Los actos de entrega deben ser documentados mediante soportes, de origen interno o externo, debidamente fechados y autorizados por quienes intervengan en ellos o los elaboren.

Ahora bien, para efectos de determinar el mecanismo a utilizar, se analizó la figura de la **donación**, que conforme al artículo 1443 del Código Civil, se entiende como un acto entre vivos por el cual una persona transfiere, gratuita e irrevocablemente, una parte de sus bienes a otra persona que la acepta.

Las donaciones inferiores a 50 salarios mínimos no requieren ningún tipo de formalidad legal como contrato o acuerdo, sin embargo, es recomendable documentar tanto la donación realizada por la ESAL, en que se indique su intención de realizar una donación en efectivo, que indique su monto y su destino específico o la causa de su donación, como la recepción de ésta por el trabajador mediante cruce de cartas.

Al respecto, en forma general en Colombia las donaciones, independientemente que estas sean en dinero o en especies, conforme a los artículos 302 y 303 del Estatuto Tributario, se establece que en este tipo de operaciones el ingreso se configura en cabeza del donatario, por lo que este deberá tributar bajo el Impuesto de Ganancias Ocasionales (Tarifa 15% para el año 2023). Entendiéndose de lo anterior que de toda donación recibida por el trabajador acarreará un 15% de impuesto sobre los montos o bienes recibidos calculado conforme a las reglas establecidas en el artículo 303 en mención. En tal sentido, y considerando que las donaciones implicarán la entrega de sumas por mera liberalidad por parte de las ESAL, éstas deberán practicar la retención en la fuente si se superan los montos establecidos en la ley para ello (a la fecha de este análisis, se encuentra exento el 20% del valor de las donaciones y otros actos jurídicos inter vivos hasta 1.625 UVT – Unidad de Valor Tributario. Para 2024, el valor de la UVT es de \$47.065).

Por otra parte, si la contribución voluntaria es reconocido en especie y no en efectivo, podrían existir argumentos para sostener que no se trata de una donación que represente un ingreso gravado para los trabajadores, sino en un gasto en que incurren las ESAL como parte de su actividad. Es decir, no se trataría de un pago por mera liberalidad, sino de la ejecución de los recursos que se invierten en la actividad de éstas a través de la entrega de bienes en favor del trabajador.

Conclusión:

De todo lo anterior concluimos que en Colombia no hay restricciones para la entrega de la contribución voluntaria del salario digno a los trabajadores a través de las ESAL mediante figuras como la donación, siempre que sus estatutos lo permitan, situación que deberá ser verificada previamente. Asimismo, que la tributación sobre las donaciones es más favorable para el trabajador a que si dichos montos fueran aplicados como salario, ya que las cargas patronales implican mayores costos y procesos administrativos que no garantizan mejoras sustanciales en los ingresos del trabajador. Asimismo, este tipo de donación

no genera derechos a favor del trabajador por no existir una relación laboral. Por último, también debe evaluarse modificar la denominación de esta contribución voluntaria, para así evitar que la misma sea asociada al salario y genere confusión en cuanto a su naturaleza y marco normativo aplicable.

Las donaciones para actividades meritorias están reguladas bajo un régimen tributario especial y no se pagan impuestos sobre ellas, razón por la cual se recomienda realizar la distribución de la contribución voluntaria en vouchers para cubrir necesidades de salud, educación o ejecutar un programa social de interés común para beneficiar a los trabajadores que no ganan un salario digno. La suma del valor de los vouchers se paga a los proveedores de servicios o bienes.

B. REPÚBLICA DOMINICANA

En el caso de República Dominicana, las ESAL o **asociaciones sin fines de lucro - ASFL** (según la normativa Dominicana), son instituciones compuestas por lo menos de cinco (5) personas, ya sean físicas o jurídicas, que se dedican al desarrollo de actividades de bien social o interés público, luego de haber cumplido con las formalidades de ley para su constitución. La característica fundamental de las ESAL es la ausencia de objetivos pecuniarios en sus actividades, siendo su principal fuente de riqueza las donaciones recibidas por miembros o simpatizantes. Entre sus características, se destacan:

- Su objetivo se encuentra establecido en sus estatutos;
- Las actividades que desarrolla la ESAL deben guardar relación con el objetivo de esta;
- Que dicha relación, entre el objetivo y las actividades que realiza la ESAL, sea permanente en el tiempo.

Es necesario aclarar que las ESAL, por su naturaleza no lucrativa no pueden distribuir excedentes como si de una sociedad comercial se tratara, ya que se constituyen sin ánimo de lucro y no para generar utilidades o dividendos que se puedan distribuir. El objetivo de una ESAL usar sus recursos para solucionar las necesidades o problemas de interés general para la sociedad o comunidad, gremio u objeto social para el que fue constituida.

Para esto es importante hacer la distinción de lo que constituye un excedente, utilidad o dividendo. Estos últimos conceptos son asociados al ánimo de lucro porque proviene de un ejercicio donde el objetivo es la ganancia de capital, donde se invierte y el retorno de la inversión genera utilidades, excedentes o dividendos. Ahora bien, un recurso con la naturaleza de esta contribución voluntaria que se recibe no como pago por una venta o por un servicio, sino como una donación para el apoyo del bienestar familiar, no es considerado una utilidad, excedente o dividendo y no generaría al distribuirse, una contradicción a la naturaleza jurídica de la asociación sin fines de lucro.

Del análisis realizado al marco normativo, se ha determinado que no existe ninguna restricción para que las ESAL distribuyan los fondos destinados al pago de contribución voluntaria a los y las trabajadoras asociadas a éstas, siempre que dicha distribución se encuentre permitida por sus estatutos sociales.

Al igual que en el caso colombiano, se analizó si la figura de la donación podría ser utilizada para llevar a cabo el pago del diferencial del salario digno como contribución voluntaria a los trabajadores, concluyendo lo siguiente:

- a) El marco normativo establece que la donación es el acto que consiste en dar fondos u otros bienes materiales, generalmente por razones de solidaridad, afecto o caridad.
- b) A las donaciones se les aplica el impuesto que se aplica a toda transferencia de bienes hecha entre vivos, de manera gratuita. Este impuesto debe ser pagado por los donatarios, cuando no se establezca lo contrario en el acto de donación.
- c) La tasa para pagar es la misma que corresponde al Impuesto sobre la Renta para Personas Jurídicas que esté vigente en el momento de la donación. Del año 2015 en adelante la tasa del ISR es de un 27%.
- d) Ahora bien, de acuerdo con el Artículo 41 de la Ley de Reforma Fiscal número 253-12, las donaciones hechas a los establecimientos públicos e instituciones de caridad, beneficencia o de utilidad pública reconocidas por el Estado, se encuentran exentas de este impuesto del 27%. Para esto, deberán estar debidamente registradas y cumplir todos los procesos establecidos en el Artículo 67 del decreto número 40-0 del Reglamento de Aplicación de la ley de Asociaciones sin Fines de Lucro para su incorporación, registro e inscripción ante las autoridades competentes. Asimismo, deberán firmar la declaración jurada informativa anual de la que habla el Artículo 51 de la Ley 122-05 de Regulación y Fomento de las Asociaciones Sin Fines de Lucro, sobre el uso de los recursos para los fines contemplados en sus objetivos.

Conclusión:

Del análisis realizado se concluye que en República Dominicana no existen restricciones que limiten el pago de la contribución voluntaria a los trabajadores a través de las ESAL mediante donación, siempre que sus estatutos lo permitan, situación que deberá ser verificada previamente. Asimismo, que la tributación sobre las donaciones es más favorable para el trabajador a que si dichos montos fueran aplicados como salario o como bonificación extrasalarial, ya que las cargas patronales implican mayores costos y procesos administrativos que no garantizan mejoras sustanciales en los ingresos del trabajador. Para el caso de república dominicana, siempre que se cumplan los requisitos establecidos por la ley, estas donaciones estarían exentas de impuesto. Asimismo, este tipo de donación no genera derechos a favor del trabajador por no existir una relación laboral. Por último, al igual que en el caso colombiano, es recomendable modificar la denominación de esta contribución voluntaria , para así evitar su asociación al salario del trabajador que produzca interpretaciones erróneas en cuanto a su naturaleza.

C. ECUADOR

En Ecuador las entidades sin fines de lucro se denominan **organizaciones sociales** tienen una finalidad social, altruista, cuyo fin no es la obtención de un beneficio económico, quienes adquieren su personalidad jurídica previa solicitud ante la dependencia del Estado competente, así como el estatuto y su reforma.

Aun cuando por su naturaleza y fines las organizaciones sociales no persiguen lucro, éstas podrán adquirir, poseer y vender bienes, así como administrarlos, realizar actos jurídicos y celebrar contratos y convenios, en tanto dichos actos sean compatibles con sus fines y estén exclusivamente destinados a su cumplimiento.

Es necesario aclarar que las organizaciones sociales, por su naturaleza no lucrativa no pueden distribuir excedentes como si de una sociedad comercial se tratara, ya que se constituyen sin ánimo de lucro y no para generar utilidades o dividendos que se puedan distribuir. El objetivo de una organización social es usar sus recursos para solucionar las necesidades o problemas de interés general para la sociedad o comunidad, gremio u objeto social para el que fue constituida.

Para esto es importante hacer la distinción de lo que constituye un excedente, utilidad o dividendo. Estos últimos conceptos son asociados al ánimo de lucro porque provienen de un ejercicio donde el objetivo es la ganancia de capital, donde se invierte y el retorno de la inversión genera utilidades, excedentes o dividendos. Ahora bien, un recurso con la naturaleza de esta contribución voluntaria que se recibe no como pago por una venta o por un servicio, sino como una donación para el apoyo del bienestar familiar, no es considerado una utilidad, excedente o dividendo y no generaría al distribuirse, una contradicción a la naturaleza jurídica de la asociación sin fines de lucro.

Asimismo, del análisis realizado al marco normativo de las organizaciones sociales en Ecuador, no se ha identificado restricción alguna para que las organizaciones sociales distribuyan entre los trabajadores asociados los fondos destinados al pago del diferencial del salario digno o contribución voluntaria, siempre que esta actividad sea compatible con sus fines.

Es este sentido, se analizó la figura de la donación como el mecanismo para el pago de la contribución voluntaria , obteniendo el siguiente resultado:

- La donación es un contrato a través del cual se transfiere de manera gratuita un bien a otra persona que acepta dicha transferencia. Las partes en este acuerdo se denominan donante y donatario, siendo el primero el que transfiere el bien y el segundo el que lo recibe.
- El impuesto sobre la renta se aplica al incremento patrimonial proveniente de donaciones de bienes y derechos existentes en el Ecuador.
- El impuesto aplicable a las donaciones será de 0% hasta un máximo del 35% conforme a la tabla de tarifas de la base imponible establecidas para cada año, mismo que deberá ser pagado por el donatario.
- Sin embargo, cuando la donación sea en dinero y el donante sea agente de retención (sociedades y personas naturales obligadas a llevar contabilidad), previo a la entrega de lo donado al beneficiario, deberá efectuar la retención de la totalidad del impuesto conforme a la tabla de retención generada por el Servicio de Rentas Internas de Ecuador en el 2024².

Fracción Básica (USD)	Exceso hasta (USD)	Impuesto Fracción Básica (USD)	Impuesto Fracción Excedente (%)
0	76.558	-	0
76.558	153.115	-	5
153.115	306.231	3.828	10
306.231	459.379	19.139	15
459.379	612.515	42.112	20

²Recuperado de <https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/16e4229d-283d-4bd8-810e-1f77611a55c0/BOLET%20C3%28DN%20067%20-%20ACTUALIZACI%20C3%93N%20DE%20LAS%20TABLAS%20DE%20IMPUESTO%20A%20LA%20RENTA%20PARA%202024.pdf>

Fracción Básica (USD)	Exceso hasta (USD)	Impuesto Fracción Básica (USD)	Impuesto Fracción Excedente (%)
612.515	765.630	72.739	25
765.630	918.725	111.018	30
918.725	En adelante	156.946	35
80605	107199	14648	35
107199	En adelante	23956	37

Conclusión:

De lo anterior se concluye que no hay restricciones en Ecuador para el pago de la contribución voluntaria a través de las organizaciones sociales, siempre que esta actividad sea compatible con sus fines. Al igual que en el caso de Colombia y República Dominicana, la tributación sobre las donaciones resultaría más favorable que incluir dicha contribución voluntaria como parte del salario del trabajador o como bonificación extrasalarial. Como se mencionaba anteriormente, si la contribución corresponde a la misión de la organización no se ve obligada a pagar impuestos, . Asimismo, este tipo de donación no genera derechos a favor del trabajador por no existir una relación laboral. Por último, al igual que en los casos anteriores, es recomendable modificar la denominación de esta contribución voluntaria , para así evitar su asociación al salario del trabajador que produzca interpretaciones erróneas en cuanto a su naturaleza.

V. CONCLUSIONES

Con base en todo lo anteriormente analizado, y considerando las similitudes en las conclusiones, se recomienda para los tres países estudiados (Colombia, República Dominicana y Ecuador):

1. Que el reconocimiento del beneficio en cuestión se haga efectivo a través de una persona, en este caso jurídica, que no tenga una relación laboral con el trabajador, ya que la sola existencia de dicha relación puede otorgar al dinero recibido un carácter salarial. En algunas legislaciones donde ya hay antecedentes judiciales, esta carga de probar la naturaleza salarial de un pago, se torna difícil cuando hay entre las partes un contrato de trabajo y el beneficio tiene en su nombre referencia a “salario digno”.
2. Tanto si la contribución voluntaria se paga como parte del salario o como bonificación extrasalarial, esta compensación implica una mejora en las condiciones laborales del trabajador, que, - de acuerdo con las leyes de los tres países-, generan derechos y no pueden terminarse unilateralmente sin su consentimiento, situación que expone al empleador a posibles riesgos de litigio o disputas laborales.
3. Tanto si la contribución voluntaria se paga como parte del salario o como bonificación extrasalarial, los costos laborales y fiscales asumidos por el trabajador y el patrono para incluir esta contribución suponen costos y procesos administrativos mayores para las partes; por lo que si los montos pagados son bajos y variables (al depender de volúmenes venta, por ejemplo), estos

cargas fiscales, administrativas y derechos no reversibles a favor del trabajador, podrían no ser proporcionales al beneficio otorgado.

4. Que para el reconocimiento de este beneficio se modifique su denominación o terminología, dejando de hacer referencia a conceptos como “salario digno” que relacionen dicho pago con el servicio que presta el trabajador con su contrato, otorgándole naturaleza salarial, cuando en esencia no lo tiene, pues este recurso aunque tiene como intención acortar la brecha existente entre los salarios pagados y lo considerado “salario digno”, su finalidad última es potenciar las condiciones del sector bananero y contribuir al desarrollo familiar y la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y familias en el contexto del Comercio justo, sin que haya de por medio un servicio puntual que deba efectuarse como contrapartida de este beneficio.
5. Para el caso de una plantación no certificada Fairtrade, la opción más factible será reconocerlo ya se sea como contribución voluntaria vía una ESAL o como bono extrasalarial, tomando en cuenta que haciendo uso de este mecanismo se corren los riesgos antes mencionados. Debe probarse que este bono no tiene naturaleza salarial, por lo que debe reconocerse mediante un acuerdo claro entre las partes, donde se establezca como mínimo:
 - e) La periodicidad del pago.
 - f) Delimitación del tiempo de pago del beneficio.
 - g) Inclusión de condiciones adicionales para que los trabajadores sean beneficiarios de este pago, como, por ejemplo, que exista un contrato comercial con los clientes que paguen dicho porcentaje adicional.
 - h) Es importante que el Empleador establezca que dicho pago es reconocido por mera liberalidad y, por ende, podrá ser modificado, eliminado o sustituido en cualquier momento, de manera unilateral, sin que se entienda como una desmejora de las condiciones laborales de los trabajadores.
6. Para el caso de una plantación certificada Fairtrade la opción más factible es hacer en primer lugar, un traslado de recursos desde el comprador hacia la asociación de trabajadores de Comercio Justo (constituida como asociación sin fines de lucro), quién a través del Comité de Prima Fairtrade, lo distribuirá a los trabajadores. Este mecanismo ya se utiliza para hacer el traslado de la Prima Fairtrade, sin embargo, en este caso, dado que dicho recurso no forma parte de la Prima Fairtrade, no está sujeto a las normas Fairtrade para el uso de la prima, y puede el Comité disponer de él libremente con arreglo a las normas del país para este tipo de asociaciones.
7. Que cualquier acuerdo por el Comité de Prima Fairtrade para la distribución del recurso debe establecer claramente que las sumas pagadas a los trabajadores en el marco de esta iniciativa se entenderán como una donación, y no como salario o bonificación, y que dichas sumas no son pagaderas por la prestación de servicios de los trabajadores, lo anterior para evitar que esta contribución voluntaria sea asociado al salario o que genere confusión en cuanto a su naturaleza y marco normativo aplicable. Nuevamente, en este punto es esencial el cambio de terminología sugerido en párrafos anteriores.
8. Revisar en detalle la operatividad de cada asociación de trabajadores (Comité de Prima Fairtrade), así como la actividad económica que tienen inscrita ante la entidad tributaria, para verificar que estos pagos no infrinjan ninguna norma relacionada, y si pueden no constituir un ingreso gravado para los trabajadores.

9. Que la asociación de trabajadores establezca las condiciones mínimas para que los trabajadores puedan recibir este beneficio, que le permitirán tener un margen de maniobra sobre el reconocimiento de la contribución voluntaria , y particularmente, visualizar en qué momento se reconocería y bajo qué términos. La estipulación de las condiciones de reconocimiento de la contribución permite que en el eventual caso en que ya no se reciban estos fondos para el pago de la contribución voluntaria , se pierda la certificación o el trabajador no cumpla con los términos establecidos, no haya lugar a reclamo por el no pago de dicho beneficio. Estas condiciones deben considerar como mínimo:
- a) Establecer un reconocimiento del trabajador de que esta contribución voluntaria no constituye salario, pues no retribuye de forma alguna el servicio prestado.
 - b) Incluir cuál es el objeto de esta contribución voluntaria , por lo que es recomendable modificar la terminología de “diferencial de salario digno” a un concepto mucho más amplio que permita entender que es un beneficio extralegal que pretende dignificar las condiciones personales y familiares de los trabajadores, y que no está sujeto a sus funciones y/o actividades laborales.
 - c) Definir la periodicidad del pago, tomando en consideración los términos acordados en el Comité de Prima Fairtrade.
 - d) Delimitar la vigencia del reconocimiento de la contribución voluntaria , en el que se defina si está sujeto a la vigencia de un contrato comercial o a una duración específica.
 - e) Cualquier característica adicional para que los trabajadores sean beneficiarios, tal es el caso de contratos comerciales que paguen dicha contribución voluntaria adicional, el cumplimiento de metas, o la vigencia de la certificación Fairtrade.
 - f) Definir que dicha contribución voluntaria es reconocida por mera liberalidad de las asociaciones sin fines de lucro mismo que podrá ser modificado, eliminado o sustituido en cualquier momento, de manera unilateral, sin que se entienda como una desmejora a las condiciones laborales de los trabajadores.