

A nighttime cityscape featuring several prominent skyscrapers. The most striking is a building on the left with a distinctive geometric, crystalline structure outlined in bright blue neon lights. Other buildings are lit up with various colors, and the foreground shows a multi-lane highway with long-exposure light trails from cars, creating a sense of motion and energy. The sky is a deep twilight blue.

**EXPANSIÓN GLOBAL:
GUÍA DE PAYROLL
PARA LATINOAMÉRICA**

INTRODUCCIÓN

Bienvenido a la segunda edición de la Guía de Payroll para Latinoamérica, creada con el objetivo de ofrecer un conocimiento macro de los factores relevantes para la gestión de nómina en 18 países de la región, incluyendo aspectos generales, legales e impositivos. Nuestro interés es poner a su disposición una herramienta útil para la toma de decisiones sobre la incursión de su empresa en mercados internacionales.

En esta guía encontrará información esencial que le permitirá identificar los países más favorables para su estrategia de expansión; nos permitimos enfatizar que algunos de los datos incluidos son susceptibles a cambios de acuerdo con las variables económicas y las disposiciones de los organismos reguladores de cada país.

EXPANDIRSE EN LATINOAMÉRICA

Entrar a nuevos mercados puede involucrar muchos riesgos, que al no ser gestionados adecuadamente podrían afectar a su empresa. En ese sentido, contar con información adecuada y certera reducirá la incertidumbre y le permitirá tomar decisiones correctas. Los beneficios sobrepasan los riesgos, por lo cual vale la pena expandirse y conquistar nuevos mercados aprovechando el potencial crecimiento que estos suponen.

Nuestra región ofrece grandes oportunidades, mercados con alto potencial de crecimiento y talento experto para apoyar su estrategia de expansión. Identificar un proveedor que cuente con el conocimiento, la experiencia y el entendimiento de sus necesidades, será un factor clave para aprovechar estos beneficios en favor del éxito de su organización.

ELEGIR LA SOLUCIÓN ADECUADA

Para elegir la solución de Gestión de Nómina adecuada, es importante identificar previamente sus objetivos y requerimientos para luego seleccionar un proveedor que se adapte a sus necesidades. Recuerde tener presente los siguientes puntos:

- ▶ La localización de sus empleados
- ▶ La cantidad de empleados que posee
- ▶ Los requerimientos regulatorios

Esta guía será de gran utilidad para elegir los países con las condiciones alineadas a la visión de su empresa, para la adecuada generación de empleo en cada uno de estos territorios y para seleccionar adecuadamente el equipo y los aliados que lo acompañaran en este proceso.

Esta guía NO sustituye la necesidad de una asesoría integral, por lo cual incluimos al final del documento información clave de contactos de BDO en los países donde estamos presentes.

¿Por qué elegir a BDO como aliado en la Gestión de su Nómina?



Brindamos una experiencia excepcional sustentada en nuestro conocimiento global y local.



Hemos sido galardonados en varias ocasiones como "Proveedor de Nómina del Año".



Somos una Firma con especialistas en diferentes áreas, lo que agrega valor al servicio tercerizado.



Contamos con expertos de nómina en el 95% de la región.

CONTENIDO

| | |
|----------------------|---|
| INTRODUCCIÓN | ▶ |
| ARGENTINA | |
| BOLIVIA | |
| BRASIL | |
| CHILE | |
| COLOMBIA | |
| COSTA RICA | |
| ECUADOR | |
| EL SALVADOR | |
| GUATEMALA | |
| HONDURAS | |
| MÉXICO | |
| NICARAGUA | |
| PANAMÁ | |
| PARAGUAY | |
| PERÚ | |
| REPÚBLICA DOMINICANA | |
| URUGUAY | |
| VENEZUELA | |

Argentina

GENERALIDADES

En los últimos dos años se está experimentando una evolución en el mercado laboral, tanto en el tipo de puestos de trabajo que ofrecen las empresas, como en la adquisición y desarrollo del talento de los empleados. Se trata de la denominada cuarta revolución industrial, en la cual el futuro del trabajo es muy diferente a lo que se puede ver actualmente. Esto se debe a una relación cada vez más estrecha entre el empleo y la tecnología, entre lo físico y lo digital ("figital"), donde la automatización reduce la mano de obra en muchos sectores, permitiendo ubicar a las personas en el centro de la estrategia.

En el tercer trimestre de 2022, la tasa de actividad (TA), que mide la población económicamente activa (PEA) sobre el total de la población, alcanzó el 47.6%; la tasa de empleo (TE), que mide la proporción de personas ocupadas con relación a la población total, se ubicó en 44.2%; y la tasa de desocupación (TD), personas que no tienen ocupación, están disponibles para trabajar y buscan empleo activamente, como proporción de la PEA- se ubicó en 7.1%.

La legislación laboral argentina está gobernada principalmente por la Ley de contratos de Trabajo 20.744. Luego existen otras leyes, como la Ley 11.544, que regula asuntos tales como el horario de trabajo, y la Ley 24.557, que se refiere a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A su vez, las Leyes 24.013 y 25.323 otorgan aumentos a las indemnizaciones laborales, en caso de fraude laboral, entre otros, la Ley 23.660 rige cuestiones relacionadas con las obras sociales y la Ley 14.250 regula todos los asuntos relacionados con los Acuerdos colectivos de trabajo, sumamente relevantes en este país. Vale aclarar que, actualmente, entra en vigor la Ley de Teletrabajo.

Para ser empleador en Argentina, las empresas extranjeras deben ser constituidas y realizar los registros pertinentes frente a las entidades societarias, fiscales y laborales. A partir de ello podrán contratar empleados y pagar todos los impuestos nacionales, provinciales y de la seguridad social.

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

Dentro de la población activa (47.9%), se destacó que, al observar las poblaciones específicas, dentro del universo de 14 años y más, desagregado por sexo, la TA para los varones fue de 70.1%, mientras que para las mujeres se ubicó en 51.7%. A nivel geográfico, las regiones que presentaron mayores tasas de actividad fueron Gran Buenos Aires (48.7%), Cuyo (47.9%) y Región Pampeana (47.7%). Por su parte, la que presentó la menor tasa de actividad fue Patagonia (44.8%).

Dentro de la población ocupada (44.6%), se destacó que el 73.5% son asalariados, de quienes el 37.8% no cuenta con descuento jubilatorio. Por otra parte, 22.3% trabajan por cuenta propia, 3.6% son patrones y 0.5% son trabajadores familiares sin remuneración.

TÉRMINOS LABORALES

REMUNERACIÓN

En Argentina podemos identificar tres (3) tipos de remuneraciones, a saber:

- 1. Laboral:** Compensación que recibe el trabajador por poner su capacidad de trabajo a disposición del empleador. (Ley 20.744 – Art. 103).
- 2. La Seguridad Social:** Salario que se toma como base para efectuar aportes y contribuciones a entidades de la Seguridad Social y Asociaciones Sindicales (Ley 24.241 – Art. 6).
- 3. Impuestos:** Salario que se toma como base con el propósito de determinar el pago del Impuesto sobre los ingresos (Ley 20.628-Art.79).

SALARIO MÍNIMO LEGAL

El salario mínimo en Argentina para el año 2022 es de ARS 65,427 (a 09/2022), monto que corresponde aproximadamente a USD 341.65

CONTRATOS LABORALES

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece, como regla general, la presunción de que todo contrato de trabajo ha sido celebrado por tiempo indeterminado y se considera a prueba durante los primeros 3 meses. Toda modalidad de contratación debe fijarse en forma expresa y por escrito. Los tipos de contratos que se manejan son:

- ▶ **Contrato a plazo fijo:** 5 años de plazo máximo de duración. La formalización de contratos de plazo fijo en forma sucesiva, se convierten en contratos por tiempo indeterminado.
- ▶ **Contrato a tiempo parcial:** el trabajador presta servicios durante un determinado número de horas al día o semana, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual. No se puede realizar horas extraordinarias bajo esta modalidad.
- ▶ **Contrato por temporada:** contrato de trabajo por tiempo indeterminado, pero de ejecución discontinua. La prestación se realiza cíclica y repetidamente, con períodos intermedios de suspensión en la ejecución del contrato de trabajo.
- ▶ **Contrato de trabajo por grupo o equipo:** contrato por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por un intermediario, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquel.
- ▶ **Contrato eventual:** está destinado para cubrir un puesto de trabajo en circunstancias excepcionales. Busca resultados concretos y temporales, por lo que no tiene un plazo predeterminado de duración.

COMPENSACIONES

VACACIONES

Las vacaciones deben otorgarse en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente. El monto se calcula teniendo en cuenta el salario mínimo legal, vigente en la época de las vacaciones, o el tipo de salario que entonces recibe el trabajador, si este es superior al mínimo legal. El salario debe pagarse por adelantado al inicio de las vacaciones:

- ▶ 14 días corridos para individuos con una antigüedad no mayor a 5 años. 21 días corridos con una antigüedad mayor a 5 años y que no exceda 10.

- ▶ 28 días corridos para individuos con una antigüedad mayor a 10 años y que no exceda 20.
- ▶ 35 días corridos para individuos con una antigüedad mayor a 28 años.

El monto se calcula teniendo en cuenta el salario bruto vigente en el momento de las vacaciones, incluyendo el promedio de remuneraciones variables de los últimos 6 o 12 meses. El salario debe abonarse por adelantado a la iniciación de las vacaciones.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Son horas que se realizan por encima del tope máximo fijado para el turno diario o semanal, de 8 horas diarias y 48 horas semanales, respectivamente. El trabajador tendrá derecho a un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual cuando labore horas extraordinarias durante días ordinarios, ya sea autorizados o no por la autoridad competente.

Las horas extraordinarias laboradas en sábados después de las 13:00, los domingos y días feriados, sufrirán un recargo de 100%. Mediante el artículo 6 de la ley 11.544 se establece la obligación para el empleador de tener un registro de todas las horas adicionales de trabajo realizadas. El decreto 16.115/1.933 establece un límite de horas extraordinarias trabajadas de 200 horas anuales y 30 horas cada mes.

BENEFICIOS SOCIALES

Prestaciones de carácter jurídico de la seguridad social, no remunerativas, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador con el fin de mejorar la calidad de vida de este o de su familia. Son beneficios sociales como:

1. Servicios de comedor de la empresa.
2. Reembolsos de gastos de medicamentos, médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador. Se requiere presentación de comprobantes debidamente documentados.
3. Provisión de ropa de trabajo y cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento para uso exclusivo en el desempeño de las tareas.
4. Reembolsos documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta 6 años cuando la empresa no contara con esas instalaciones.
5. Provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar.
6. Pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización.
7. Pago de gastos de entierro de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

Beneficios diferentes a los mencionados anteriormente, tendrán tratamiento remunerativo, pagando contribuciones correspondientes, y retención de impuestos sobre ingresos.

SALARIO ANUAL COMPLEMENTARIO

El sueldo anual complementario será pagado en dos (2) cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre, de cada año.

El importe por abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario.

La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre.

FERIADOS

En Argentina hay 20 días feriados:

| | |
|------------|--|
| ENE | Año Nuevo |
| FEB | Carnaval (2 días) |
| MAR | Día de la Memoria |
| ABR | Día del Veterano Malvinas Viernes Santo |
| MAY | Día del Trabajador Revolución de Mayo |
| JUN | Inmortalidad General Güemes Inmortalidad General Belgrano |
| JUL | Día de la Independencia |
| AGO | Inmortalidad General José de Martín |
| OCT | Día de la Diversidad Cultural Feriado con Fines Turísticos |
| NOV | Día de la Soberanía Nacional Feriado con Fines Turísticos |
| DIC | Inmaculada Concepción Feriado con Fines Turísticos Navidad |

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

En Argentina, existen impuestos a cargo del empleador, llamados contribuciones, y a cargo del empleado, denominados contribuciones aportes obligatorios. El empleador deberá contribuir según el siguiente esquema:

Veinte por ciento con cuarenta centésimas (20.40%) para empleadores pertenecientes al sector privado cuya actividad principal encuadre en el sector "Servicios" o en el sector "Comercio", de acuerdo con lo dispuesto en la resolución de la Secretaría de Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa N°220 del 12 de abril de 2019 y su modificatoria, o la que en el futuro la reemplace, siempre que sus ventas totales anuales superen, en todos los casos, los límites para la categorización como empresa mediana tramo 2.

Dieciocho por ciento (18%) para los restantes empleadores pertenecientes al sector privado no incluidos en el inciso anterior. Asimismo, esta tasa se aplicará a las entidades y organismos del sector público comprendidos en el artículo 1° de la ley 22.016 y sus modificaciones de la ley.

Los aportes a cargo del empleado ascienden al 17% de la remuneración bruta donde el 14% se aplica a los sistemas de la seguridad social y el 3% a la cobertura médica. Existe un tope mensual, con actualización

trimestral, sobre el cual se calculan los aportes que actualmente es de ARS 357,166.98. Adicionalmente, aquellos trabajadores que perciban salarios brutos mayores a ARS 260,580 estarán sujetos al Impuesto de ingresos, el cual puede variar desde un 5% hasta un 35% del salario.

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

El contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de extinción son muy variadas, y pueden depender de la voluntad de las partes o de circunstancias ajenas a las mismas que conduzcan a dicha terminación:

Aviso: El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por la voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto indemnización, además de la que le corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. La notificación deberá hacerse por escrito, y cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la siguiente antelación:

- Por el trabajador: a partir de la finalización del período de prueba, 15 días.
- Por el empleador: de un (1) mes cuando, terminado el período de prueba, el empleado tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda los 5 años o dos (2) meses cuando fuese superior.

La parte que omita el aviso, o lo otorgue de modo insuficiente, deberá pagar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados precedentemente:

- ▶ **Renuncia del trabajador:** Medie o no preaviso, como requisito para su validez deberá formalizarse mediante despacho telegráfico cursado personalmente por el trabajador a su empleador.
- ▶ **Mutuo acuerdo:** Las partes podrán extinguir por mutuo acuerdo el contrato de trabajo mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.
- ▶ **Justa causa:** Una de las partes podrá hacer una denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injurias y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. El despido por justa causa, dispuesto por el empleador, como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa, que hiciera el trabajador, deberá comunicarse por escrito y con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.
- ▶ **Abandono del trabajo:** El abandono del trabajo, como acto de incumplimiento del trabajador, solo se configurará previa intimación fehaciente a que se reintegre al trabajo.
- ▶ **Indemnización por despido:** En los casos de despido sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, el empleador deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal, habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación del servicio si éste fuera menor. Dicha suma no podrá exceder los topes indemnizatorios que, para el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador.
- ▶ **Despido discriminatorio:** Se considera despido discriminatorio al originado por motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial. En este supuesto, la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, la indemnización se incrementará en un 30% y no se aplicará el tope.

PRIVACIDAD DE DATOS

Argentina cuenta con un marco regulatorio establecido y robusto. A tal fin, la ley 25.326, (junto con los decretos reglamentarios, las disposiciones emanadas por la Dirección Nacional de Protección de Datos Personales, y la ley 26.388 que modifica el código penal) habilitan a los ciudadanos a ejercer el legítimo derecho sobre la difusión y divulgación de sus datos personales, que se encuentran en bases de datos en poder de terceros.

Básicamente, esta legislación reconoce los derechos de que cualquier ciudadano pueda decidir qué, para qué y cómo proporcionar los datos a terceros, siendo el destinatario un particular o el estado nacional. A su vez, establece con precisión los casos en que se puede ejercer la oposición a la difusión de estos o que, voluntariamente o no, se hayan alterado los mismos estando bajo la custodia de un responsable.

En base a todo lo expresado, en Argentina está garantizada:

“la protección que se debe brindar a los ciudadanos contra la posible utilización de sus datos personales por terceros, en forma no autorizada, para confeccionar una información que, identificable con él, afecte su entorno personal, social o profesional, en los límites de su intimidad, o como la protección de los derechos fundamentales y libertades de los ciudadanos contra una singular forma de agresión: el almacenamiento de datos personales y su posterior cesión”.

Con el advenimiento del nuevo Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), la nueva normativa que regula la protección de los datos de los ciudadanos que viven en la Unión Europea, Argentina se encuentra actualmente en un proceso de adaptación de su marco normativo por medio de nuevos proyectos de ley que se encuentran en avanzado estado de tratamiento.

LEY DE TELETRABAJO

El contrato de teletrabajo existe cuando se realizan actos, obras o se prestan servicios propios del contrato de trabajo desde el domicilio de la persona que trabaja o desde lugares distintos al establecimiento del empleador, por medio de tecnologías de la información y comunicación.

No se aplica la ley de teletrabajo cuando la provisión laboral se realiza en los establecimientos, dependencias o sucursales de clientes que reciben servicios continuos y regulares del empleador. Tampoco se aplica la ley de teletrabajo cuando la provisión laboral se realiza en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja.

Las negociaciones colectivas de trabajo establecerán las regulaciones específicas del trabajo para cada actividad. Las negociaciones deben respetar los principios de la ley de teletrabajo.

La decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo puede ser revocada por el trabajador en cualquier momento de la relación laboral. Este derecho se llama derecho a la reversibilidad. El empleador está obligado a darle tareas en el establecimiento en el que las prestaba antes de hacer teletrabajo o en el más cercano al domicilio del trabajador, a menos que sea imposible hacerlo por motivos fundados.

Las personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo tienen:

- ▶ Los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan de forma presencial.
- ▶ Derecho a una remuneración igual a la que percibirían bajo la modalidad presencial.

- ▶ Derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral y durante las licencias. El empleador no puede exigir al trabajador que haga tareas ni enviarle comunicaciones fuera de la jornada laboral. Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o cuando por alguna razón objetiva sea indispensable, se admitirá el envío de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En esos casos, la persona que trabaja tiene derecho a responder recién cuando inicie su jornada, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa. En esos casos, debe prestar servicios en horas suplementarias, como lo ordena el art. 203 de la ley de Contrato de Trabajo.

No se puede establecer incentivos para que el trabajador deje de ejercer su derecho a la desconexión. Los aumentos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no se consideran incentivos.

- ▶ Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado que están a su cargo cuando deben cuidar a personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que conviven con ellas y necesitan asistencia específica. Si el empleador no respeta este derecho, se presume que comete una discriminación.

El trabajador que quiere hacer uso de su derecho a interrumpir sus tareas por razones de cuidado debe comunicar, en forma virtual y con precisión, el momento en que comienza y finaliza el tiempo de inactividad. Si las tareas de cuidado no permiten cumplir con la jornada legal o convencional vigente, se podrá acordar su reducción de acuerdo con las condiciones que se establezcan en la convención colectiva.

No se puede establecer incentivos para que el trabajador deje de ejercer su derecho a interrumpir su horario por tareas de cuidado.

Los empleadores y los trabajadores deben velar por un uso equitativo, en términos de género, de este derecho y promover, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.

- ▶ Derecho a que el empleador le compense los mayores gastos en conectividad o consumo de servicios. Esta compensación está exenta del pago del impuesto a las ganancias.
- ▶ Todos los derechos colectivos. A los fines de la representación sindical, deben ser consideradas como parte del conjunto de quienes trabajan en forma presencial y deben ser anexadas a un centro de trabajo o unidad productiva para poder elegir o ser elegidas en la integración de los órganos de la asociación sindical.

El empleador debe:

- ▶ Proveer el equipamiento -hardware y software- necesarios para el desempeño de las tareas.
- ▶ Proveer las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas.
- ▶ Asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las herramientas de trabajo o compensar al trabajador por el uso de herramientas propia.



Bolivia

GENERALIDADES

Bolivia es un país soberano situado en la región centro occidental de América del Sur. Políticamente el país se constituye como un estado plurinacional, descentralizado con autonomías. Está organizado en nueve departamentos. Su capital es Sucre, sede del órgano judicial. Por su parte, La Paz, es la sede de los órganos ejecutivo, legislativo y electoral, además es el epicentro político, cultural y financiero del país. Tiene una población de 10,1 millones de habitantes aproximadamente, su idioma oficial es el español, su moneda oficial es el Boliviano, y su principal actividad económica es la minería.

Bolivia es un país en vías de desarrollo, de ingreso medio y, por más de una década, ha liderado el crecimiento económico de la región sudamericana. Es miembro fundador de la Organización de las Naciones Unidas, FMI, OEA, ALBA y la Unasur. Además, está en proceso de adhesión al Mercosur. Actualmente, está calificado como uno de los tres países más seguros en América Latina.

En los últimos 10 años, Bolivia tuvo un crecimiento promedio del 4.9% en el Producto Interno Bruto. El buen desempeño de la industria tuvo lugar gracias a la manufactura, agricultura, comercio y servicios. Bolivia tiene un gran potencial económico debido a las altas reservas de gas natural, litio y hierro que, con la inversión externa, podrá mantener un crecimiento positivo en los próximos años.

Prevé un crecimiento económico del 5.1% para el año 2022.

DATOS GENERALES

La tasa de desempleo correspondiente al último semestre del año 2021 fue del 5.2%. Para el año 2022, se espera una tasa de inflación del 3.4%.

MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el Boliviano: BOLIVIANO (Bs).
Tipo de cambio por 1 USD: Bs6.96 (Seis 96/100 bolivianos).

TÉRMINOS LABORALES

SALARIO

En Bolivia, el salario se conoce como gratificación y actualmente está regulado por la Ley General de Trabajo. Este reglamento abarca temas de contratos laborales, establece condiciones generales de trabajo, riesgos profesionales y seguro social obligatorio. También prevé el pago de 2 gratificaciones anuales como un derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

CERTIFICACIONES ORDINARIAS

Una vez cumplidos los requisitos y considerando el tiempo computable correspondiente, se reconocen los siguientes pagos diferenciados a los salarios:

- ▶ **Prima Anual:** Una vez cumplidos los requisitos de percepción de las gratificaciones, y si se hubieren obtenido utilidades al finalizar el año, las empresas otorgarán a sus empleados y obreros una prima anual de un mes de sueldo o salario, determinado en base al promedio de los 3 últimos sueldos o salarios percibidos.
- ▶ **Aguinaldos:** Es un pago adicional que recibe un empleado, normalmente por motivo de Navidad. Para ello, es imprescindible que el trabajador haya trabajado, al menos, 3 meses o 1 mes en el caso de obreros. Este beneficio consiste en el pago de un sueldo o salario, determinado en base al promedio de los 3 últimos sueldos o salarios percibidos.

Las gratificaciones ordinarias se pagan según el tiempo de trabajo real. En este sentido, los días que no se consideren efectivamente trabajados se deducirán a razón de treinta de la fracción correspondiente al pago de dicho concepto. Excepcionalmente, los siguientes supuestos se considerarán como tiempo efectivamente trabajado:

- ▶ Período de descanso durante las vacaciones.
- ▶ Licencias en beneficio de los activos
- ▶ Las rupturas o licencias que originan el pago de subsidios.
- ▶ Días considerados como trabajados para todos los efectos legales.

SALARIO MÍNIMO NACIONAL

El Salario Mínimo Nacional (SMN) es el importe mínimo que debe recibir cualquier trabajador que labore 8 horas o más, y que es revisado y ajustado periódicamente por el Gobierno.

Cuando el trabajador labora menos de 8 horas diarias, deberá percibir como mínimo el equivalente de la parte proporcional del SMN establecida.

A la fecha actual, el SMN alcanza a Bs2,164 (Dos mil ciento sesenta y cuatro 00/100 Bolivianos), importe equivalente a USD 310.92.

CONTRATO LABORALES

Hay cuatro tipos de contratos: Por el número de contratantes, por la forma de realización, por el tiempo fijado o duración, por la forma de pago o remuneración, los cuales deben ser presentados al Ministerio de Trabajo.

- Por el Número de Contratantes:**
 - ▶ Individual
 - ▶ Colectivo
- Por la Forma de Realización:**
 - ▶ Verbal
 - ▶ Escrito
- Por el tiempo fijado o duración:**
 - ▶ Indefinido
 - ▶ Plazo Fijo
 - ▶ Por obra o servicio
 - ▶ Por Temporada
- Por la Forma de Pago o Remuneración:**
 - ▶ Salario a Jornal
 - ▶ Salario o Sueldo mensual, quincenal, semanal.

La modalidad que se adopte de mutuo acuerdo entre las partes y que no desvirtúe el mandato de la ley.

Para que el trabajador reciba sus bonificaciones ordinarias, debe tener por lo menos tres meses (3) o un (1) mes de servicios antes del mes en que se debe pagar la gratificación.

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES NACIONALES

La regla general de la contratación laboral es que exista una relación laboral a plazo indeterminado. El contrato a plazo indeterminado puede celebrarse de forma escrita o verbal, es decir, no está sujeto a ninguna formalidad.

No obstante, pueden celebrarse contratos temporales (contratos sujetos a modalidad) siempre que las necesidades propias del giro del negocio lo demanden, existiendo un plazo máximo para dichas modalidades de contratación.

COMPENSACIONES

RETRIBUCIÓN COMPUTABLE

En relación con la remuneración computable para el cálculo del aguinaldo de Navidad, la Ley General del Trabajo y la Resolución Ministerial N° 712/03, establece que estará vigente en la fecha en que se otorgue el beneficio en cuestión, es decir, hasta el 20 de diciembre de cada gestión.

PRINCIPALES DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

Independientemente del salario acordado, hay beneficios adicionales tales como:

- ▶ **Pago de aguinaldos:** Que equivale a un salario pagadero en diciembre de cada año.
- ▶ **Pago de aportes laborales y patronales:** Los descuentos a los trabajadores corresponden a AFP (Fondo de Pensiones), cuya tasa es del 12.71% por parte del trabajador y un aporte del 6.71% por parte del empleador.
- ▶ **Contribución a la salud:** El pago de aportes al seguro social a corto plazo (Entes de salud), es sobre el salario (coste adicional) y es equivalente al 10% sobre el total ganado del trabajador.
- ▶ **Asignación familiar:** Se otorga al trabajador en cuatro casos:
 - Subsidio de natalidad: El equivalente a Bs2.000 (Dos mil 00/100 Bolivianos) por cada hijo nacido vivo.
 - Subsidio de pre-natal: Es la asignación mensual por un importe de Bs2.000 (Dos mil 00/100 bolivianos), pagaderos desde el quinto mes, antes del nacimiento de cada hijo.
 - Subsidio de lactancia: Es una asignación mensual por un importe de Bs2.000 (Dos mil 00/100 bolivianos), durante el primer año de vida.
 - Subsidio de sepelio: Consiste en el pago en dinero equivalente a Bs2.000 (Dos mil 00/100 bolivianos) por el fallecimiento de cada hijo menor a los 19 años.
 - Descanso vacacional anual: Los trabajadores tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de 15 días hábiles, percibiendo una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando.

El trabajador podrá hacer uso de su descanso vacacional siempre que cumpla con 1 año completo de servicios y que haya cumplido el récord vacacional correspondiente, según fuere su jornada de trabajo semanal.

Con relación al récord vacacional, el trabajador deberá haber laborado por el siguiente número mínimo de días según su tipo de jornada semanal:

- ▶ De 1 a 4 años: 15 días hábiles
- ▶ De 5 a 9 años: 20 días hábiles
- ▶ 10 años o más: 30 días hábiles

FERIADOS

En Bolivia hay 10 días feriados oficiales que son pagados a los trabajadores:

| | |
|------------|--|
| ENE | Año Nuevo Día del Estado Purinacional |
| FEB | Carnavales (2 días) |
| ABR | Viernes Santo |
| MAY | Día del Trabajador |
| JUN | Corpus Christi Año Nuevo Aymara |
| AGO | Día de la Independencia |
| NOV | Todos los Santos |
| DIC | Navidad |

Las gratificaciones por Navidad deben ser pagadas hasta el 20 de diciembre de cada gestión.

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

REGIMEN COMPLEMENTARIO AL VALOR AGREGADO RC-IVA

El pago del Impuesto del Régimen Complementario al Valor Agregado (RC-IVA) se encuentra a cargo del trabajador, siempre y cuando su total ganado sea igual o mayor al equivalente de 4 salarios mínimos, (a partir de Bs9,921). El empleador deberá retener mensualmente el 13% sobre la remuneración que abone a su trabajador. Contra el impuesto determinado, el trabajador podrá deducir el 13% de sus compras personales de bienes y servicios respaldadas con factura o nota fiscal.

DESCUENTO POR NÓMINA

Los tipos de descuento para la nómina de los trabajadores son de dos tipos: Pensiones e Impuesto al Régimen Complementario al Impuesto al Valor Agregado.

INDEMNIZACIÓN

Se genera en el momento del cese de funciones del trabajador, siempre que éste haya trabajado por lo menos tres (3) meses. El importe se determina proporcionalmente a los meses naturales completos trabajados y se abonará junto con todas las prestaciones sociales. El monto de la indemnización es equivalente a un sueldo por cada año de servicio prestado.

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

Los despidos sin causa justificada requieren el pago de desahucio equivalente a 3 salarios, estos pagos son independientes de la indemnización y de los beneficios acumulados tales como bonificaciones ordinarias, horas extras, bono de antigüedad, etc.

De acuerdo con la normativa laboral boliviana, no habrá lugar para el pago del desahucio si el vínculo laboral se extingue por las siguientes razones:

Renuncia o retiro voluntario del trabajador. Terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.

- ▶ Revelación de secretos industriales.
- ▶ Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial.
- ▶ Robo o hurto por el trabajador.



GENERALIDADES

Nómina en Brasil tiene dos significados importantes, se le llama nómina a la lista de las remuneraciones pagadas a los trabajadores de una compañía en Brasil. También se llama nómina al conjunto de procedimientos que la compañía lleva a cabo para hacer el pago al empleado. Además, se le conoce como "holerite". En Brasil, las empresas tienen la obligación legal de prepararla.

La nómina, a su vez, tiene una función operativa, contable y fiscal, debe ser constituida con base en todas las incidencias del empleado en el mes. Es la descripción de los hechos que implicó la relación laboral, de manera simple y transparente, transformada en valores numéricos, a través de códigos, cantidad, referencias, porcentajes y cantidades, en resultados constituyen la nómina.

En medio de la recuperación después de haber sido duramente golpeada por la pandemia de covid-19 en 2020, la economía brasileña registró en 2021 que el sector de servicios fue uno de los sectores de mayor crecimiento. Sin embargo, vale destacar que los tres sectores, que componen el PIB brasileño, tuvieron un resultado positivo en 2021. El aumento anual del 4.6% en el Producto Interno Bruto (PIB) brasileño fue el mayor desde el salto del 7.5%, en 2010.

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

La población activa de Brasil rodea los 79 millones de personas de los cuales, en Brasil, los hombres representan el 58% y las mujeres el 42%. La participación de la población joven (15 a 29 años) en la fuerza laboral es cercana al 53.5%, el 36% estudia y el 22.8% trabaja y estudia simultáneamente.

MONEDA Y CAMBIO

Real Brasileño BRL: R\$

1 USD= 5.12 BRL

TÉRMINOS LABORALES

SUELDO

Los salarios son pagaderos al menos una vez al mes y no pueden ser reducidos. Si un empleador también otorga otros pagos de forma regular, tales como bonificaciones o pago de horas extras, esas cifras se consideran como parte del salario base total para efectos de las leyes laborales.

Un salario es considerado como el pago directo por parte del empleador por los servicios prestados por el empleado. El salario se fija en el acuerdo entre empleado y empleador y no puede ser menor que el salario mínimo federal o el salario mínimo del estado, si así se estipula o el salario previsto en la negociación colectiva.

NÓMINA

Se le llama nómina a la lista de las remuneraciones pagadas a los trabajadores de una compañía en Brasil. También se llama nómina al conjunto de procedimientos que la compañía lleva a cabo para hacer el pago al empleado. También se le conoce como "holerite". En Brasil, las empresas tienen la obligación legal de prepararla.

La nómina, a su vez, tiene una función operativa, contable y fiscal, debe ser constituida con base en todas las incidencias del empleado en el mes. Es la descripción de los hechos que implicó la relación laboral, de manera simple y transparente, transformada en valores numéricos, a través de códigos, cantidad, referencias, porcentajes y cantidades, en resultados constituyen la nómina.

SALARIO MÍNIMO LEGAL

El salario mínimo en Brasil para el 2022 es de BRL 1,212.00 monto que corresponde aproximadamente a USD 236.

SALARIO PROFESIONAL BASE

Las categorías profesionales reguladas, como por ejemplo ingenieros, químicos, arquitectos, agrónomos, veterinarios, entre otros, tienen un salario mínimo establecido por una ley específica.

SALARIO VARIABLE/REMUNERACIÓN

Un salario variable es la suma del salario fijo regular y todas las comisiones, porcentajes, horas extras, viáticos y todo tipo de bonificaciones pagadas por el empleador.

CONTRATO LABORALES

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

- A. Contrato de empleo permanente: Es la forma general de empleo de acuerdo con la legislación brasileña.
- B. Contrato de evaluación de experiencia: Generalmente es un contrato que precede al contrato permanente y es redactado para permitir el estudio de las condiciones contractuales por todas las partes. El empleador tendrá la oportunidad de evaluar la calidad de los servicios prestados y del empleado la oportunidad de evaluar las condiciones laborales ofrecidas por el empleador (Art 443, § 2, línea "c", del CLT).

COMPENSACIONES

Además de un salario base, los empleados tienen algunos beneficios según el convenio colectivo establecido por el sindicato como:

- ▶ Seguro de salud
- ▶ Subsidio de alimentación, guardería y transporte

VACACIONES ACUMULADAS

Todo empleado tiene derecho a un período anual de vacaciones remunerado. Después de un período completo de 12 (doce) meses de empleo, el empleado adquiere derecho a vacaciones. Este período es llamado "Período de adquisición de vacaciones". Los días de vacaciones se conceden en función de la cantidad de ausentismos registrados durante el "Período de adquisición de vacaciones". Las vacaciones son habilitadas de acuerdo con el Art. 129 y 130 del CLT.

VACACIONES DEVENGADAS

Cada empleado tiene derecho a un período anual de vacaciones remunerado. Después de un período completo de 12 (doce) meses de empleo, el empleado tiene un derecho de vacaciones. Este período es llamado "Período de adquisición de vacaciones".

BENEFICIOS

BONO DE NAVIDAD O DÉCIMO TERCERO

SALARIO MENSUAL

El bono de Navidad, o el 13º salario, equivale al salario fijo añadido a la doceava parte del promedio de la suma de todo el salario variable pagado durante el año. Esta suma incluye horas extras, trabajo adicional nocturno, comisiones, porcentajes, propinas, premios, bonificaciones y otros adicionales.

El empleador debe anticipar 50% del 13º salario entre febrero y 30 de noviembre de cada año. El valor restante debe ser pagado máximo el 20 de diciembre y se basará en el salario actual.

FERIADOS

En Brasil hay 12 días feriados pagos:

| | |
|-----|--|
| ENE | Año Nuevo |
| FEB | Carnavales (2 días) Miércoles de Ceniza |
| MAR | Viernes Santo |
| ABR | Tiradentes |
| MAY | Día del Trabajador Corpus Christi |
| SEP | Día de la Independencia |
| OCT | Nuestra Señora de Aparecida |
| NOV | Día de los Muertos Proclamación de la República |
| DIC | Navidad |

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

COSTO DE SEGURIDAD SOCIAL - INSS

Al emplear personal, las empresas ubicadas en Brasil deben asumir los costos de seguridad social sobre el valor de la nómina, como se muestra a continuación:

- ▶ 20% sobre el valor total de la nómina.
- ▶ 5.8% sobre el valor total de la nómina. Este impuesto está relacionado con terceros (SENAI, SESI, subsidio de educación, SEBRAE E INCRA) con el fin de mejorar la formación técnica de los empleados.
- ▶ 1, 2, 3% de RAT (Riesgo de Accidente de Trabajo) de acuerdo con el grado de riesgo al que los empleados están expuestos (la actividad de la compañía determinará la tasa). Además, la compañía es responsable de retener el cargo de Seguridad Social adeudado por los empleados, el cual se calculará con base en el salario utilizando las tarifas publicadas por el gobierno.

FONDO DE INDEMNIZACIÓN POR EL DESPIDO DEL GOBIERNO PARA EMPLEADOS

El Fondo de Indemnización por Despido del Gobierno para Empleados (FGTS) está compuesto por depósitos mensuales realizados por los empleadores en cuentas bloqueadas, a nombre de los empleados, cuya cantidad corresponde al 8% del salario del empleado, lo que representa alrededor de un salario al año.

El objetivo principal de FGTS es asegurar al empleado la formación de un patrimonio relativo al tiempo laborado, mientras que el gobierno utiliza el fondo para financiar programas de vivienda popular, saneamiento básico e infraestructura urbana.

En caso de despido, la compañía deberá abonar 40% sobre el valor depositado en la cuenta FGTS como indemnización.

IMPUESTO DE RETENCIÓN EN LA FUENTE SOBRE LOS SALARIOS DE LOS EMPLEADOS

La retención en la fuente (IRRF) es un impuesto sobre el sueldo mensual de los empleados (está a cargo de estos) y es calculado y recaudado por la compañía en cada pago del salario usando las tarifas publicadas por el gobierno.

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

CARTA DE AVISO DE TERMINACIÓN

El empleo en Brasil suele ser "a voluntad" y puede ser terminado en cualquier momento, siempre que la parte que termina el contrato dé una carta de aviso de terminación formal por lo menos 30 días antes de fecha de terminación (CLT, Art. 487; CF, Art. 7, XXI).

El objetivo es permitir al empleado las condiciones apropiadas para buscar otro empleo y el empleador para contratar a otro empleado.

Un contrato de trabajo se termina al final del período de notificación de terminación. El aviso de terminación puede ser anulado por iniciativa del remitente y con el acuerdo de la otra parte (Art. 489 del CLT).

Según la legislación laboral brasileña, los derechos de terminación se unifican en todo el país, dependiendo de la duración de la relación laboral y también de la modalidad de terminación, los derechos son modificados. Los sindicatos, a través de la negociación, pueden aumentar los derechos que reciben los empleados.

TERMINACIÓN DE LA NOTIFICACIÓN DE EMPLEO

Los empleadores y los empleados tienen derecho a rescindir un contrato de trabajo, siempre que cumplan con la obligación de otorgar a la otra contraparte un aviso escrito de terminación de 30 días. El plazo de la terminación de la notificación no es aplicable para los contratos de término fijo, los despidos justificados y los empleados en período de prueba.

Por despido injusto, el aviso de terminación por el empleador es de 30 días, para los empleados con menos de 1 año de trabajo, y 3 días adicionales, por cada año completo de trabajo, con un máximo de 60 días, totalizando hasta 90 días de notificación de terminación.

En caso de despido injusto, por parte del empleador, el período de notificación puede ser pagado como una indemnización en lugar de un período de preaviso.

PRIVACIDAD DE DATOS

En agosto de 2018, la Ley No. 13.709 (LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados) fue promulgada, creando un marco legal para la protección de Datos en Brasil. La LGPD fue influenciada por el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (GDPR).

La LGPD tiene aplicación transversal y multisectorial, incluyendo los sectores privados y públicos y ambientes online y offline. Cubre el concepto de datos personales y lista las bases legales que habilitan su uso, derechos, obligaciones y límites que deben aplicar las entidades que procesan este tipo de información.

Los fundamentos de la ley son el respecto a la privacidad, libre determinación informativa, libertad de expresión, información, comunicación y opinión, integridad de intimidad, honor e imagen, desarrollo e innovación económica y tecnológica, libre iniciativa, libre competencia y protección del consumidor, derechos humanos, libre desarrollo de la personalidad, dignidad y ejercicio de la ciudadanía.

eSOCIAL

eSocial es una iniciativa digital del Gobierno Brasileño, que rige desde enero de 2019. Está basada en una plataforma de reporte digital para el envío de información relacionada a empleados. Es decir, la gestión de la información de los empleados será centralizada en una única plataforma electrónica, en vez de hacerse a través múltiples procesos.

¿A QUIÉNES APLICA?

eSocial es aplicable para todas y cada una de las compañías en Brasil. Con mayor relevancia en los equipos de procesamiento de payroll, que deben hacer su labor de forma rigurosa y con cumplimiento del 100%.

Las razones por las que el gobierno está desarrollando esta iniciativa son muchas. Sin embargo, la más importante es brindar a las autoridades una plataforma que permita la identificación de errores de cumplimiento u obligaciones tributarias de una forma fácil y rápida. Adicionalmente, facilita en gran manera las auditorías.

CAMBIOS CLAVES

- ▶ **Reporte de Retiros:** Deben ser reportados el mismo día en el que se finalice la relación laboral.
- ▶ **Reporte de Ingresos:** Deben ser reportados con un día de anterioridad a la fecha de inicio de la labor.
- ▶ **Reporte de Vacaciones:** Deben ser informadas con anticipación al inicio del disfrute, no es posible hacer reportes tardíos.
- ▶ **Ciclos especiales de nómina:** Cualquier ingreso, retiro y vacaciones deben ser reportados en el mes que hayan tenido lugar. En caso de que algún reporte se haga de manera tardía, este debe hacerse en el mes que corresponde y no en un periodo posterior.
- ▶ **Reportes (ejemplo. INSS/IRRF etc.):** A través de eSocial todos los reportes deben hacerse a través de la Plataforma del Gobierno. El único proceso que no será afectado será el DIRF anual.

GENERALIDADES

Las regulaciones de trabajo legal en Chile establecen normas importantes sobre las relaciones laborales (individuales o colectivas) que deben ser consideradas por los inversionistas extranjeros cuando desarrollan sus actividades en el país. Todos los acuerdos de empleo están regidos por la ley chilena.

Las normas de la legislación laboral requieren que todos los empleadores formalicen la relación laboral mediante la firma de un contrato laboral. También establece pagos que deben considerarse como parte del salario regular, independientemente de la voluntad de las partes al firmar un acuerdo laboral. Entre ellas se encuentran: pago de cotizaciones provisionales, de salud, seguro de accidentes de trabajo y seguro de desempleo y el pago de los impuestos legales correspondientes. El Código de Trabajo establece que el 85% de los trabajadores que sirven al mismo empleador deben ser de nacionalidad chilena, a menos que la empresa tenga menos de 25 trabajadores.

Para determinar esta proporción, se debe considerar el número total de trabajadores que un empleador ocupa dentro de Chile (y no las sucursales por separado), excluyendo el personal técnico especializado que no puede ser reemplazado por personal chileno. Una persona extranjera cuyo cónyuge, pareja civil o hijos sea chileno también será considerada chilena, o si es viuda de un cónyuge chileno, así como los extranjeros que residen en el país por más de cinco años.

Los tipos de contratos de trabajo están determinados específicamente por la legislación laboral, así como los motivos para la terminación de una relación laboral, determinando la compensación que corresponde en cada caso.

DATOS GENERALES

PERSONAL

Al segundo semestre de 2022, Chile cuenta con 8,838,432 trabajadores. La tasa de desempleo a enero de 2023 es del 7.9%. A enero de 2023, la suma de participación femenina alcanzó 48.3% y la masculina 69.6%.

REGULADORES

Dirección de Trabajo.

TÉRMINOS LABORALES

SUELDO E INGRESO MÍNIMO LABORAL

Se define como la compensación de dinero obligatoria y fija, pagada por periodos iguales determinados en el contrato, que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios. A partir del 1 de enero de 2023, el Ingreso Mínimo Mensual (IMM) es de \$ 410,000 (aproximadamente USD \$515). Para las personas mayores de 65 años y menores de 18 años, el IMM es de \$264,282 (aproximadamente USD \$332).

SOBRESUELDO

Se define como la compensación de dinero obligatoria y fija, pagada por períodos iguales determinados en el contrato, que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios. A partir del 1 de enero de 2022, el IMM es de \$ 350,000 (aproximadamente USD \$436). Para las personas mayores de 65 años y menores de 18 años, el IMM es de \$261,092 (aproximadamente USD \$326).

JORNADA LABORAL

La jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador debe proporcionar efectivamente sus servicios de acuerdo con lo establecido en el contrato. Existen los siguientes tipos de jornadas:

- ▶ **Jornada Ordinaria:** No debe exceder 45 horas semanales, entre 5 y 6 días a la semana. La jornada diaria de trabajo debe ser mínimo de 7.5 horas y máximo de 10 horas diarias.
- ▶ **Jornada Extraordinaria:** Horas trabajadas que exceden el máximo legal o lo pactado en el contrato.
- ▶ **Jornada Parcial:** Contratación cuya jornada no podrá exceder 3/4 partes de la jornada ordinaria de trabajo. Este tipo de jornada laboral cuenta con una regulación especial en la ley chilena.

CONTRATOS LABORALES

El Código del Trabajo y sus leyes complementarias regulan la forma, plazos derechos, obligaciones, forma de término y las consecuencias que emanan de los contratos de trabajo celebrados en Chile. Los tipos de contratos que se manejan son:

- ▶ **Contrato Indefinido:** Su término no ha sido previamente fijado por las partes, y puede terminar por las causales establecidas en el Código del Trabajo, entre ellas, el despido, la renuncia y el mutuo acuerdo entre las partes.
- ▶ **Contrato a Plazo Fijo:** Es aquel en que las partes han pactado un período determinado de vigencia. Su duración máxima es de un año y, excepcionalmente, puede ser de dos años respecto a personas con título profesional o técnico otorgado por una institución de Educación Superior. Independientemente de su duración, estos pueden ser renovados una sola vez. Una segunda renovación sucesiva los transforma continúa prestando servicios una vez expirado el plazo pactado.
- ▶ **Contrato por Obra o Faena:** El trabajador se obliga a ejecutar una obra material o intelectual determinada, y su vigencia depende del tiempo necesario para la ejecución de esta.
- ▶ **Subcontratación:** Trabajo realizado por un contratista o subcontratista, quien ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio, y con trabajadores bajo su dependencia para una tercera persona natural o jurídica, dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios contratados, siempre que éstos no sean esporádicos o discontinuos.

COMPENSACIONES

VACACIONES (FERIADO ANUAL)

Los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles (sólo para estos casos el sábado se considera inhábil) gozando de remuneración íntegra.

Particularmente, los trabajadores que prestan servicios en las regiones de Magallanes y Aysén y en la provincia de Palena, tienen derecho a un feriado anual de 20 días hábiles. El feriado se concede de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio y debe ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles puede fraccionarse de común acuerdo entre trabajador y empleador. El feriado no puede compensarse en dinero, salvo en caso de término del contrato de trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Horas extraordinarias o jornada laboral extraordinaria es aquella que excede de la jornada ordinaria máxima legal (45 horas semanales) o de la pactada, si es menor. El valor a pago generalmente corresponde a un recargo del 50% del valor-hora normal de pago. La ley chilena ha establecido que las horas extraordinarias sólo se pueden pactar para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y los pactos, que deben constar por escrito, pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse.

REMUNERACIÓN

Son todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajador y el empleador. Este monto no puede ser menor al Ingreso Mínimo Mensual (IMM), que se establece anualmente por ley y se aplica a todos los trabajadores mayores de 18 años y menores de 65 años.

BENEFICIOS

En Chile existen beneficios laborales que el empleador puede entregar en forma voluntaria a sus trabajadores y otros que son obligatorios.

BENEFICIOS VOLUNTARIOS

Dentro de los beneficios voluntarios existen 5 que registran un mayor uso en Chile:

1. Beneficio por Fiestas Patrias o Navidad
2. Beneficio de colación
3. Beneficio de movilización
4. Reajuste de remuneraciones
5. Capacitación formal

BENEFICIOS OBLIGATORIOS

Protección a la maternidad y derechos parentales:

1. Fuero Maternal
2. Descanso Pre y postnatal
3. Permiso postnatal Parental
4. Sala Cuna
5. Permiso de Alimentación
6. Asignación familiar

FERIADOS

En Chile hay 16 días feriados nacionales de pagos:

| | |
|------------|--|
| ENE | Año Nuevo |
| ABR | Viernes Santo Sábado Santo |
| MAY | Día Nacional del Trabajo Día de las Glorias Navales |
| JUN | San Pedro y San Pablo Día Pueblos Indígenas |
| JUL | Día de la Virgen del Carmen |
| AGO | La Asunción de la Virgen María |
| SEP | Independencia Nacional Día de las Glorias del Ejército |
| OCT | Encuentro de dos mundos Día Iglesias Evangélicas y Protestantes |
| NOV | Día de todos los Santos |
| DIC | Encuentro de dos mundos Día Iglesias Evangélicas y Protestantes |

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

En Chile la Nómina se conoce como pago de remuneración e incluye los siguientes conceptos, que son derechos inalienables de los trabajadores:

CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA A LA SEGURIDAD SOCIAL

Se considera como una de las obligaciones legales que los empleadores deben asumir con los trabajadores dependientes, es decir, que tienen un contrato de trabajo vigente. En el caso de las cotizaciones provisionales, los trabajadores deben estar inscritos en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) o en el Instituto de Previsión Social (IPS). Esta afiliación incluye el descuento legal obligatorio del 10% del salario bruto del trabajador.

CONTRIBUCIÓN SANITARIA

El descuento obligatorio para la salud es del 7% del salario bruto, a pesar de que el trabajador haya acordado previamente un descuento mayor. Esta cantidad debe ser retenida y pagada mensualmente por el empleador al Fondo Nacional de Salud (FONASA), que es público, o a la Institución Privada de Seguros de Salud (ISAPRE) elegida por el trabajador, quien es responsable de la afiliación. Posteriormente, el FONASA o el ISAPRE notificará al empleador informándole de la cantidad mensual a retener y pagar.

SEGURO DE TRABAJO

Consiste en un seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se financia con una cotización básica generada a partir del 0.95% de los salarios impositivos del empleado.

También existe una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y el riesgo de la empresa que no supera el 3.4%. El empleador está obligado a financiar este seguro. Sin embargo, puede solicitar al organismo administrador del seguro (Instituto de Seguridad del Trabajo o Mutualidad Empresarial) que reduzca la tasa de cotización adicional, si aplica medidas preventivas, o que le exima, si alcanza un nivel óptimo de seguridad en la empresa. Para realizar el pago del seguro, el

empleador debe elegir una entidad o régimen (público o privado).

SEGURO DE DESEMPLEO

Su objetivo es proporcionar dinero a los trabajadores cuando están desempleados. Este dinero puede provenir de las cuentas individuales y/o del Fondo de Solidaridad. Las cotizaciones al seguro de desempleo corresponden al 3% del salario imponible del trabajador (con un tope), que se financia con la contribución del 2.4% del empleador y del 0.6% aportada por el trabajador y el Estado. Las cotizaciones, tanto del trabajador como del empleador, deben ser pagadas en la AFC por el empleador o por la entidad pagadora del subsidio, dentro de los primeros 10 días del mes siguiente a la afiliación.

IMPUESTOS LEGALES

El Impuesto Único de Segunda Categoría a los Salarios, Sueldos y Pensiones es un impuesto progresivo que pagan mensualmente todas aquellas personas que perciben ingresos por el desarrollo de una actividad laboral realizada en forma dependiente y cuyo monto supera las 13.5 UTM mensuales. (Unidad Tributaria Mensual, valor 1 UTM CLP 66,649 = US \$ 77.5 aprox.).

GRATIFICACIÓN

Según la ley chilena, los empleadores que obtienen utilidades netas en rotación, al final del año, tienen la obligación de gratificar a sus empleados anualmente. Para esta obligación existen dos alternativas:

1. Pagando una vez al año, a una tasa no inferior al 30% de la ganancia neta.
2. Pagar mensualmente al empleado el 25% de los ingresos por el trabajo comercial con un límite de 4.75 IMM.

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

En Chile, para poner fin a una relación laboral, el empleador debe hacer uso de cualquiera de los motivos que la ley ha establecido de manera estricta y específica, no pudiendo hacer uso de otros motivos que no sean los previstos por la ley. Con la terminación de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a la siguiente compensación:

- ▶ Indemnización sustitutiva de la notificación previa: Se paga cuando el contrato ha terminado debido a las necesidades de la empresa y a su vez, el empleador no ha dado aviso de terminación con al menos 30 días de anticipación.
- ▶ Indemnización de vacaciones o vacaciones anuales: Es el que se paga si el empleado deja de pertenecer a la empresa por cualquier motivo y no ha hecho uso de sus vacaciones anuales.
- ▶ Indemnización por años de servicio: Remuneración que se paga al empleado cuando se rescinde el contrato debido a las necesidades de la empresa. Esta compensación equivale a un mes de salario por cada año de servicio y fracción superior a seis meses de servicio continuo a dicho empleador. Esta compensación tiene un límite máximo de 11 años.

CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES

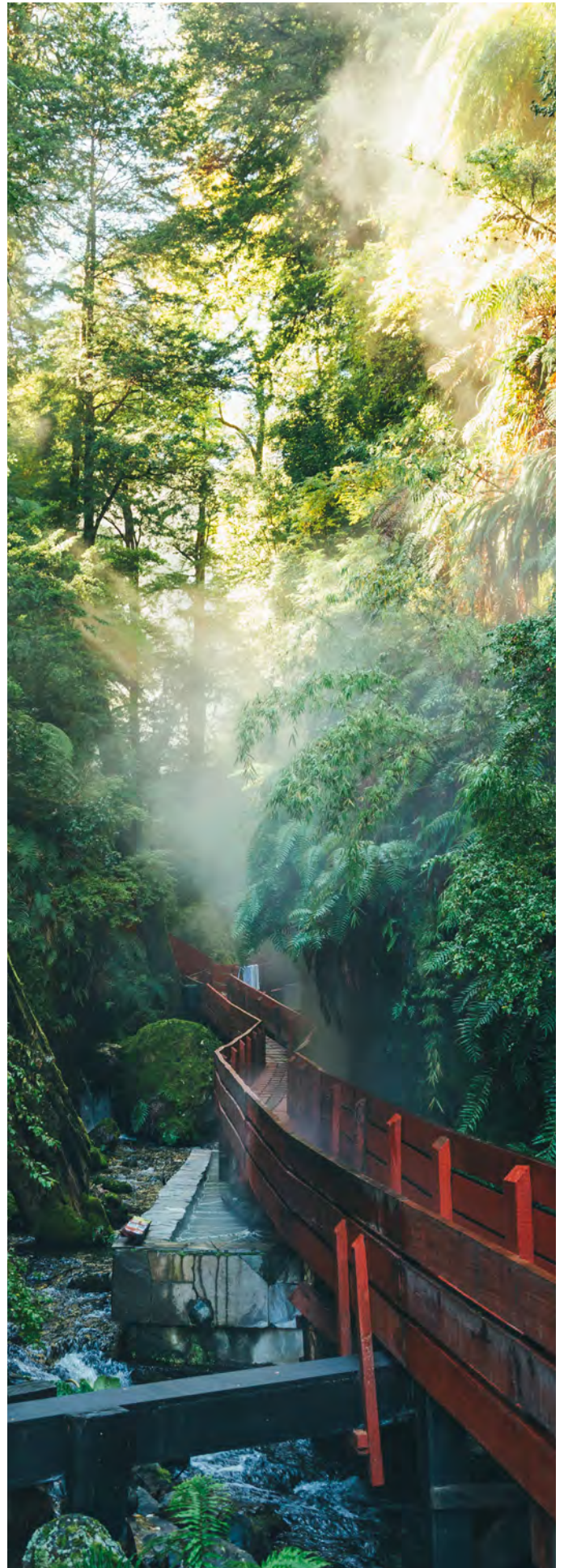
Se calculan sobre la base de la última remuneración mensual. La ley establece que la última remuneración mensual incluirá cualquier cantidad recibida por el trabajador por la prestación de sus servicios en el momento de la rescisión del contrato, incluidas las cotizaciones a la seguridad social, así como las regalías que pueda valorar en dinero. Este cálculo no incluye la asignación familiar legal, las horas extraordinarias y las prestaciones o asignaciones concedidas esporádicamente o una vez al año como, por ejemplo, en Navidad o el Día de la Independencia.

Excepcionalmente, el o los bonos deben incluirse en esta operación cuando se paga mensualmente.

PRIVACIDAD DE DATOS

La Protección de Datos Personales en Chile está regulada por una ley especial (Ley N° 19. 628), pero en materia de empleo existen dos leyes establecidas:

- ▶ No discriminación de los empleados en función de sus antecedentes económicos, financieros, bancarios o comerciales.
- ▶ El empleado debe mantener los datos privados del empleado en un archivo con acceso para las relaciones laborales.



Colombia

GENERALIDADES

Existen varios aspectos importantes, relacionados con el empleo en Colombia, que deben ser tomados en cuenta por los inversionistas extranjeros y los dueños de negocios, que desean abrir operaciones comerciales en el país. Sin perjuicio de la nacionalidad de las partes, todos los contratos de trabajo se rigen por la legislación colombiana.

Los empleados nacionales y extranjeros tienen la obligación legal de contribuir al Sistema Integral de Seguridad Social y Parafiscal.

La ley colombiana estipula pagos que deben ser considerados como parte del salario base, como comisiones y bonificaciones, independientemente de la voluntad de las partes de firmar un contrato de trabajo.

En principio, las empresas extranjeras no pueden contratar empleados sin tener una sucursal o subsidiaria en Colombia.

Todas las empresas deben cumplir con la transmisión de la nómina electrónica ante el ente fiscal que es la DIAN. Las cotizaciones a la Seguridad Social y Parafiscales también son obligatorias (tanto para el empleador como para los empleados) y se calculan en función de los ingresos del empleado. Además, pueden aplicarse algunos impuestos y retenciones.

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

La PET (Población en Edad de Trabajar) registrada para diciembre de 2022 fue de 39.2 millones.

La tasa de ocupación es del 57.3%.

La tasa de desempleo es del 10.3%.

MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el peso colombiano (COP\$)

Tasa Promedio de Cambio por \$1 USD: \$4,780 COP

REGULADORES

- ▶ Gobierno de Colombia.
- ▶ Código Sustantivo de Trabajo Colombiano.
- ▶ Ley 50 de 1990.
- ▶ Ley 100 de 1993.

TÉRMINOS LABORALES

SALARIO

El salario mínimo legal mensual (SMMLV) es determinado por el gobierno colombiano en cada año calendario y aumenta anualmente. El SMMLV establecido para el año 2023 es de COP \$1,160,000 mensuales. Los salarios en Colombia pueden ser acordados bajo los siguientes dos esquemas:

- ▶ **Salario Ordinario:** Se genera por el servicio prestado, por lo cual periódicamente, además de la remuneración percibida (sea fija, variable, horas extras, recargos, dominicales y festivos), tiene derecho al pago de las prestaciones sociales como: prima de servicios, cesantías, intereses sobre las cesantías, dotaciones, así como también el pago de subsidio de transporte y vacaciones que son otorgadas legalmente por el empleador.
- ▶ **Salario Integral:** Debe ser de 10 salarios mínimos mensuales más un componente prestacional que debe ser del 30% del valor anterior. Según la ley, el Salario Mínimo Integral ya tiene incluido dentro del valor total: el sueldo, prestaciones, recargos y otros beneficios como el correspondiente recargo nocturno, primas legales y extralegales, cesantías, sus intereses y subsidios. Lo cual se puede resumir el que el salario mínimo integral corresponde a 13 SMMLV, que corresponde a COP \$15,080,000 para el año 2023.

CONTRATOS LABORALES

El contrato de trabajo en Colombia está regulado por el código sustantivo del trabajo o código laboral, donde se regulan las diferentes modalidades de contratación laboral, su duración, terminación e indemnización en caso de que el despido sea injustificado, entre otros aspectos.

TIPOS DE CONTRATO

- ▶ **Contrato de trabajo a término fijo:** Como su nombre lo indica, es aquel contrato que nace con una fecha definida de terminación. Desde que se firma el contrato de trabajo se acuerda que ese contrato terminará en una fecha que se ha consignado en el contrato, aunque ello no impide que el contrato sea renovado, ya sea formal o automáticamente si se cumplen los preceptos legales para ello. Es importante resaltar que, según la norma, el contrato de trabajo a término fijo siempre debe constar por escrito y su duración no puede ser mayor a 3 años, pero renovables indefinidamente. Si la duración del contrato es inferior a un año, puede prorrogarse hasta tres veces (con una renovación igual o inferior al plazo inicial), pero después de la tercera renovación, el contrato sólo puede prorrogarse por períodos de un año. Esta modalidad de contrato está regulada por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo.
- ▶ **Contrato a término indefinido:** Es el contrato de trabajo que se firma sin acordar o fijar una fecha de terminación. El contrato se extenderá tanto como las partes lo consideren. Su duración es infinita hasta que una de las partes decida finalizarlo. En este tipo de contrato se puede establecer un período de prueba de hasta dos meses. Este tipo de contrato está regulado por el artículo 47 del código sustantivo del trabajo.
- ▶ **Contrato de obra o labor:** La duración del contrato de obra o labor será el tiempo necesario para culminar una obra o labor. Es una forma de contrato a término fijo, pero la terminación no está dada por fechas sino por el tiempo necesario para terminar la obra o labor contratada. Aquí el contrato no es por un año, por ejemplo, sino

hasta que se termine de construir una obra o desarrollar una labor.

DECRETO 1227 DE 18 DE JULIO DE 2022 - REGLAMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

El contrato laboral o acto administrativo de vinculación que se genere en esta forma de organización laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TELETRABAJADOR SON LAS SIGUIENTES:

El empleador tiene las siguientes obligaciones en el desarrollo de teletrabajo:

1. Diligenciar el formulario adoptado para el desarrollo del teletrabajo, suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegido. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar elegido para la ejecución de las funciones, así como cualquier modificación a ella. Para el caso de teletrabajo móvil, informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, el empleador indicará la jornada semanal aplicable, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, entidad o centro de trabajo.
3. Incluir el teletrabajo en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa o entidad, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Dar a conocer a los teletrabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del teletrabajo e instruir a los trabajadores o servidores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
5. Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo y herramientas de trabajo adecuados a la tarea a realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos. En todo caso, siempre que medie acuerdo, los empleadores y servidores públicos podrán poner a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo.
6. Fomentar la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad.
7. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores.
8. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales. Las cuales podrán ser realizadas por telemedicina.

9. Capacitar al teletrabajador de manera previa a la implementación de la modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el autocuidado, en el cuidado de la salud mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el Teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales.
10. El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
11. Adelantar acciones en materia de bienestar y capacitación al teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar de la empresa o entidad.
12. Adoptar y publicar la política interna de teletrabajo.

EL TELETRABAJADOR TIENE LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES:

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa o entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.
2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa o entidad y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.
4. Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
5. Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el empleador.
6. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
7. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.
8. Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.
9. Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.
10. Participar en las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual.
11. Participar en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por la empresa o entidad pública.

COMPENSACIONES

VACACIONES

El empleado tiene derecho a 15 días laborables de vacaciones al año, proporcionales a una fracción del año trabajado. Deben ser pagados en el momento de comenzar a disfrutar de su descanso, previa autorización del empleador y se debe garantizar un tiempo de disfrute de un mínimo de seis días hábiles. Estos también pueden ser pagados en dinero por cada período causado hasta siete días, siempre y cuando sea autorizado por el empleador. Los días no disfrutados, deberán ser pagados en el momento de la liquidación del contrato de servicios. La base de cálculo es el salario del trabajador en el momento del pago.

HORARIO EXTRAORDINARIO

El código laboral colombiano establece que los empleados pueden trabajar hasta 48 horas a la semana, ocho horas al día. Los empleados deben tener al menos un día libre remunerado, cada seis días a la semana (generalmente los domingos). No se puede exigir a un empleado que trabaje más de dos horas extras al día, o más de 12 horas a la semana. El día hábil ordinario es de 6:00 a. m. a 9:00 p. m. y se paga un cargo del 25% sobre la tarifa por hora si excede esta jornada. Por la noche, la jornada es de 9:00 p. m. a las 6:00 a. m. y el pago es del 35% sobre la tarifa por hora ordinaria. El pago de las horas extras nocturnas equivale al 75% de la tarifa horaria.

OTROS PAGOS

- ▶ **Bonos de rendimiento:** Pagos de mano de obra por mera liberalidad del empleador, por cumplimiento de los objetivos, méritos o desempeño laboral del empleado. Son un pago directo del servicio prestado por el empleado. Son la base media para el cálculo de las prestaciones sociales, el cálculo de las horas extraordinarias, los recargos y la compensación de vacaciones, la base de las retenciones en origen y la seguridad social y parafiscales.
- ▶ **Subsidio de transporte:** Busca cubrir el costo de movilización de los empleados desde su hogar hasta el lugar de trabajo asignado por el empleador. Es regulado anualmente por el gobierno, y para el 2023 la asignación es de COP\$ 140,606. El empleado tiene derecho a la asignación de este pago cuando su salario sea menor o igual a 2 SMMLV, es decir, COP\$2,320,000 para 2023.
- ▶ **Cesantías:** Son una prestación social, que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicional al salario ordinario. El monto de esta retribución equivale a un mes de salario por cada año trabajado del empleado. Las Cesantías se convierten en un ahorro en caso de que llegue a quedar sin trabajo o para alcanzar sus objetivos de compra de vivienda y educación. Las cesantías se deben consignar a los fondos de cesantías en febrero de cada año en el fondo elegido por cada trabajador.
- ▶ **Intereses por cesantías:** Es un valor adicional a esta prestación social y se fija con base en una tarifa del 12% anual sobre valor total de las cesantías o proporcional por fracción del año trabajado para quienes no cumplen con un período completo de un año de labores.
- ▶ **Primas legales:** El empleador está obligado a pagar a sus empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.



► **Dotación a empleados:** Es una prestación social a cargo del empleador, consistente en suministrar a sus trabajadores calzado y vestido de labor. Esa dotación generalmente consta de zapatos y uniformes definidos por la empresa, en los casos en que sea una política uniformar a los trabajadores.

La dotación es una prestación social en especie, que se debe entregar cada 4 meses a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos (SMMLV).

► **Primas extralegales:** La prima extralegal no está contemplada por la ley, por lo que su pago depende absolutamente de la libertad y de la voluntad de las partes firmantes de un contrato de trabajo. Sin embargo, algunas empresas, ya sea de forma voluntaria o producto de un acuerdo colectivo con los sindicatos, paga primas adicionales. Son base de retención en origen y para la cotización a la Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos laborales, debe determinarse si supera el 40% de la remuneración en el mes en que se pagan al empleado.

FERIADOS

En Colombia hay 18 días festivos pagos:

| | |
|------------|---|
| ENE | Año Nuevo Epifanía |
| MAR | Día de San José |
| ABR | Jueves Santo Viernes Santo |
| MAY | Día del Trabajo Ascensión del Señor |
| JUN | Corpus Christi Sagrado Corazón |
| JUL | San Pedro y San Pablo Día de la Independencia |
| AGO | Batalla de Boyacá Asunción de la Virgen María |
| OCT | Día de la Raza |
| NOV | Día de todos los Santos Independencia de Cartagena |
| DIC | Inmaculada Concepción Navidad |

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

La afiliación al sistema de seguridad social de los trabajadores corre por cuenta de la empresa o empleador, y es ésta quien debe realizar las respectivas cotizaciones al sistema, deduciendo previamente la parte que le corresponde aportar al trabajador. El trabajador elige la Entidad Promotora de Salud (EPS) y el fondo de pensión al que desea ser afiliado. El empleador elige la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). El empleador es el responsable tanto de la afiliación, desafiliación y pago de las cotizaciones correspondientes.

APORTES A LA SALUD

El empleado debe contribuir con una cotización mensual del 4% a las Entidades Promotoras de Salud (EPS) seleccionado por el trabajador, basado en los pagos que recibe mensualmente.

APORTES A LA PENSIÓN

El empleado debe contribuir con una cotización mensual del 4% a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) seleccionado por el trabajador, basado en los pagos que recibe mensualmente.

APORTES AL FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL

El Fondo de Solidaridad Pensional (FSP) es un fondo destinado a subsidiar las cotizaciones para pensiones de los grupos de población que por sus características y condiciones socioeconómicas no tienen acceso a los Sistemas de Seguridad Social. Los trabajadores que tengan un salario mensual igual o superior a 4 salarios mínimos (SMMLV) deben realizar un aporte adicional al sistema de pensiones con destino al fondo de solidaridad pensional. Los porcentajes de aporte al fondo de solidaridad pensional depende del monto del salario del trabajador, los porcentajes están entre 1% y 2%.

RETENCIÓN DE IMPUESTOS

En Colombia los ingresos laborales o por salarios están sometidos a retención en la fuente a título de renta, con una tarifa progresiva según el monto del salario sujeto a retención en la fuente, donde la tarifa se hace más elevada entre más alto sea el salario.

CONTRIBUCIONES DE LOS EMPLEADORES

APORTES A LA ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL)

Las Administradoras de Riesgos Laborales o más conocidas como ARL, son aseguradoras que cubren riesgos de tipo laboral, incluidos aquellos que se puedan generar de camino al lugar de trabajo. El porcentaje de aportes en riesgos laborales corresponden según el nivel del riesgo al que está expuesto el trabajador en su puesto de trabajo y está entre 0.522% a 6.960%, del salario de cada empleado y lo paga en su totalidad el empleador.

APORTES A LA PENSIÓN

El empleado debe contribuir con una cotización mensual del 4% a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) seleccionado por el trabajador, basado en los pagos que recibe mensualmente.



APORTES AL FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL

El Fondo de Solidaridad Pensional (FSP) es un fondo destinado a subsidiar las cotizaciones para pensiones de los grupos de población que por sus características y condiciones socioeconómicas no tienen acceso a los Sistemas de Seguridad Social. Los trabajadores que tengan un salario mensual igual o superior a 4 salarios mínimos (SMMLV) deben realizar un aporte adicional al sistema de pensiones con destino al fondo de solidaridad pensional. Los porcentajes de aporte al fondo de solidaridad pensional dependen del monto del salario del trabajador, los porcentajes están entre 1% y 2%.

RETENCIÓN DE IMPUESTOS

En Colombia los ingresos laborales o por salarios están sometidos a retención en la fuente a título de renta, con una tarifa progresiva según el monto del salario sujeto a retención en la fuente, donde la tarifa se hace más elevada entre más alto sea el salario.

CONTRIBUCIONES DE LOS EMPLEADORES

APORTES A LA SALUD (EPS)

El empleador debe contribuir con una cotización mensual del 8.5% a las entidades promotoras de salud (EPS) seleccionado por el trabajador, basado en los pagos que recibe mensualmente.

Es importante destacar que las sociedades y personas jurídicas están exoneradas de realizar aportes a seguridad social en salud respecto de sus trabajadores que devenguen menos de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV).

APORTES PARAFISCALES

Los aportes parafiscales son una contribución obligatoria que algunas empresas o empleadores deben realizar al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, por cada empleado que tenga. Todo empleador que tenga por lo menos un empleado vinculado con un contrato de trabajo en cualquiera de sus formas debe realizar los aportes parafiscales que correspondan, el porcentaje total es del 9% del total de la nómina mensual, el cual se debe distribuir en las tres entidades:

- ▶ **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF):** El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar tiene como objetivo propender por el bienestar de los niños de bajos recursos y de la familia en general. Es una entidad encargada de proteger los derechos de los menores de edad que no cuentan con los recursos necesarios para procurarse los cuidados mínimos necesarios, como el suministro de alimentos, vestido, vivienda o educación. El aporte es equivalente al 3% del salario de cada trabajador.
- ▶ **Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA):** El SENA tiene como función capacitar a los colombianos para que adquieran el conocimiento y destrezas necesarias para que logren una adecuada inserción y desempeño en el campo laboral. El aporte es equivalente al 2% del salario de cada trabajador.
- ▶ **Cajas de compensación familiar:** Las cajas de compensación familiar se encargan de administrar los recursos aportados por las empresas, y que tienen como objetivo otorgar un subsidio a los trabajadores que tiene beneficiarios con derecho a él. El subsidio familiar consiste en un apoyo económico que la caja de compensación a la que está afiliado el trabajador otorga al trabajador por cada beneficiario que este tiene, y que consiste en la entrega de elementos como útiles escolares, medicamentos, ropa o calzado. El aporte es equivalente al 4% del salario de cada trabajador.

- ▶ Se debe considerar que no se deben pagar aportes al SENA y al ICBF por los trabajadores que tengan un salario inferior a 10 salarios mínimos mensuales (SMMLV).

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

Un empleador puede poner fin a su relación laboral con un empleado sin incurrir en responsabilidad, si sus razones están justificadas en la Ley (mala conducta o mal desempeño). Se debe llevar a cabo un proceso disciplinario antes de la terminación del contrato.

Las rescisiones unilaterales sin causa justa no requieren notificación, pero el empleado tiene derecho a una compensación.

- ▶ **Indemnización:** Su cálculo viene determinado por el tipo de contrato de trabajo y el salario del empleado. No hace base de los aportes a la Seguridad Social y Parafiscales, y se grava con una retención en la fuente de un porcentaje del 20%, siempre y cuando los ingresos laborales del último año en el momento de la liquidación no excedan el límite indicado por la Ley.
- ▶ **Bonificación por retiros:** Es un valor acordado por ambas partes, cuando la causa de la rescisión del contrato es de mutuo acuerdo. Este concepto hace base de las cotizaciones de seguridad sociales y parafiscales. Cuando supera el 40% de los ingresos mensuales (Ley 1393/2010), se grava con retención en la fuente.
- ▶ **Suma transaccional /conciliatorias:** Es un valor acordado con el empleado, cuando el motivo de terminación del contrato es por transacción o conciliación. Este concepto no hace base para aportes a la Seguridad Social y Parafiscales, y se grava con retención en la fuente.

PRIVACIDAD DE DATOS

Para procesar los datos personales, se debe enviar un aviso de privacidad a los empleados afectados antes de la recolección y el procesamiento. Todas las transferencias de datos personales a terceros nacionales o extranjeros deben ser aprobadas previamente por el empleado en cuestión. Los empleados tienen derecho a conocer, actualizar y corregir sus datos personales. Este derecho podrá ejercerse cuando existan datos parciales, inexactos, incompletos, divididos o engañosos y/o datos cuyo tratamiento esté prohibido o no autorizado (como los relativos al origen racial o étnico, la orientación política, religiosa o filosófica y la pertenencia a sindicatos u organizaciones), entre otros elementos considerados información sensible.

Los empleados pueden revocar la autorización concedida para el tratamiento de sus datos personales y solicitar la eliminación de sus datos personales de las bases de datos de los empleadores o subcontratistas mediante la presentación de una queja formal.

A photograph of the Teatro Nacional in Costa Rica. The building is a grand, classical structure with a pediment featuring a statue of a winged figure. The words "TEATRO NACIONAL" are inscribed on the facade. A large Costa Rican flag (blue, white, and red horizontal stripes) flies from a tall pole in the foreground. A white spherical lamp is visible on a decorative stand. The sky is blue with scattered white clouds.

Costa Rica

GENERALIDADES

Costa Rica es cotizada por un gran número de inversionistas locales e internacionales con el propósito de emprender sus negocios, creando oportunidades de empleo en el país. Por lo tanto, es importante considerar algunos procesos relacionados con ser un empleador local regido por la ley costarricense.

La legislación laboral costarricense está regulada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), responsable de velar por el cumplimiento de las políticas laborales y de seguridad social, la vigilancia del trabajo decente, el desarrollo, la inclusión, la equidad y la justicia social. Según la legislación, el empleador y el empleado deben contribuir al régimen de seguridad solitaria, el registro del empleador y la garantía de los trabajadores es un procedimiento inmediato cuando se inicia la relación laboral. El Código de Trabajo establece que el empleador debe asegurar a sus empleados contra los riesgos laborales, suscribiendo una póliza al inicio de sus operaciones y ésta debe estar vigente durante toda la relación laboral. A nivel local, sólo el Instituto Nacional de Seguros ofrece cobertura de riesgos laborales.

Los inversionistas extranjeros deben tener un domicilio fiscal en Costa Rica y cumplir con los requisitos de los organismos reguladores locales para convertirse en empleadores y generar sus negocios. La legislación laboral prohíbe cualquier tipo de discriminación en el lugar de trabajo por cualquiera de las siguientes razones: edad, género, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación, por lo que se prohíbe el despido de trabajadores por las razones antes mencionadas. Todos los empleados trabajan en condiciones de igualdad y subjetivas de trabajo y deben gozar de los mismos derechos.

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

En los primeros meses del 2022, el mercado laboral de Costa Rica está dando señales de una vigorosa recuperación. Esto se logra después de períodos complicados, donde se redujo su fuerza de trabajo en cinco mediciones consecutivas y el desempleo llegó a superar la barrera del 13.7% para el último trimestre del 2021. Esto se logra después de períodos complicados, donde se redujo la fuerza de trabajo. La tasa de desempleo para el último trimestre del 2022 fue del 12.0%.

MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el colón costarricense: ₡

Se consideran las referencias cambiarias del tipo de cambio del dólar que establece el Banco Central de Costa Rica. Tasa de cambio promedio en 2022 fue ₡597.34

REGULADORES

- ▶ Caja Costarricense del Seguro Social
- ▶ Instituto Nacional de Seguros
- ▶ Ministerio de Hacienda de Costa Rica
- ▶ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

TÉRMINOS LABORALES

SALARIO MINIMO

Es el monto mínimo que se debe pagar a toda persona trabajadora según su ocupación. Legalmente, ninguna persona trabajadora en el país debe devengar un salario inferior a este. Para el 2021, el valor decretado asciende a 352,165.91 colones mensuales (USD\$590.00). Este salario lo fija el Consejo Nacional de Salarios, se establece mediante Decreto Ejecutivo y los mismos se ajustan una vez al año, con la posibilidad de una revisión a medio año. Se considera "salario", en algunos casos, a la remuneración compuesta por servicios, bonificaciones, horas extraordinarias, comisiones por ventas, participación de ganancias, entre otros beneficios.

El pago de los salarios debe ser en moneda de curso legal y en el lugar de trabajo. Generalmente, se hace mediante transferencias electrónicas de fondos o cheques de la compañía. La frecuencia de pago es establecida libremente entre el patrono y el trabajador y puede ser de manera semanal, bisemanal, quincenal o mensual.

CONTRATOS LABORALES

Se realiza un Contrato de Trabajo para delimitar o aclarar las características por medio de las cuales se regirá la relación laboral. El contrato de trabajo se puede clasificar según diferentes criterios o factores. Si el contrato afecta a un solo trabajador, se denomina contrato individual. Si el contrato implica a varios trabajadores, se denomina contrato colectivo de trabajo. La clasificación más importante, en la práctica, es la que se hace en función de la duración del contrato de trabajo. Existen dos tipos:

1. Contratos temporales

- ▶ Contratos de plazo fijo. Se especifica la fecha de inicio y la fecha de finalización de este.
- ▶ Contratos de trabajos específicos. Generalmente, llamados por "servicios profesionales", se contratan para la realización de un trabajo específico.

2. Contratos por tiempo indefinido. Es un contrato que no está sujeto a plazo, por lo que durará hasta que una de las partes, voluntaria o involuntariamente, decida poner fin a la relación laboral.

COMPENSACIONES

VACACIONES

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de trabajo ininterrumpido, al servicio del mismo empleador. El empleador indicará el tiempo en que el trabajador disfrutará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas siguientes al día en que se hayan cumplido cincuenta horas de servicio comunitario, procurando no perturbar el buen funcionamiento de la empresa. Los empleados deben disfrutar de períodos de vacaciones ininterrumpidos, según lo establecido por el Código de Trabajo. Como máximo, éstas podrán dividirse en dos fracciones, cuando las partes así lo acuerden o bien como lo decidan ambas partes.

TIEMPO EXTRAORDINARIO

El trabajo efectivo realizado, fuera de las limitaciones establecidas para cada tipo de jornada laboral, debe considerarse extraordinario y debe ser abonado mediante un tiempo y medio adicional al salario ordinario. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador emplea para corregir los errores imputables únicamente a él, cometidos durante el trabajo. Hay que tener en cuenta que las horas extraordinarias son excepcionales y temporales.

BENEFICIOS LABORALES

AGUINALDO

Es un beneficio económico que la legislación costarricense otorga a todos los trabajadores. Consiste en entregar, una vez al año, el equivalente a un mes de salario. Todas las personas que forman parte de la fuerza laboral costarricense, como empleados fijos de una empresa, tienen derecho a recibir el bono en los primeros 20 días del mes de diciembre de cada año, en su totalidad, si han acumulado un año de servicio y, en parte, de acuerdo con el tiempo trabajado para ese empleador.

La bonificación corresponde a un beneficio inalienable, en caso de extinción de la relación laboral, todos los empleados tendrán derecho al pago de la bonificación, independientemente de la causa de la extinción (dimisión, despido con o sin responsabilidad patronal). La única excepción es que la terminación de la relación laboral se realiza antes de que el empleado logre acumular un mes de trabajo. La suma que los empleados reciben como bonificación, total o parcialmente, estará exenta del pago del impuesto sobre la renta y cargas sociales. También debe tenerse en cuenta que la bonificación no está sujeta a embargo, excepto en el caso de la pensión alimenticia.

FERIADOS

En Costa Rica hay 11 días feriados:

| | |
|------------|---|
| ENE | Año Nuevo |
| ABR | Commemoración de la Batalla de Rivas Jueves Santo Viernes Santo |
| MAY | Día del Trabajador |
| JUL | Día de la Anexión de Guanacaste |
| AGO | Día de la Madre Día de la Virgen de los Ángeles* |
| SEP | Día de la Independencia |
| DIC | Abolición del Ejército* Navidad |

*El Día de la Virgen de los Ángeles y el día de Abolición del Ejército, se consideran días feriados pero su pago no es obligatorio.

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

SEGURO SOCIAL

Costa Rica cuenta con un sistema de Seguridad Social financiado mediante contribuciones del gobierno, los empleadores y los trabajadores. Por esta razón, los trabajadores son deducidos mensualmente para el Seguro Social. Estos porcentajes pueden ser modificados, pero, a partir del 1 de enero del 2023, se acordó que los trabajadores deben aportar un 10.67% de un salario bruto mensual y el empleador debe aportar el 26.67%.

SERVICIOS

A través de la Seguridad Social Costarricense, la población recibe asistencia médica, asistencia de maternidad y pensiones por discapacidad, vejez y muerte.

INCAPACIDADES

El empleador debe pagar, al empleado incapacitado, el 50% de su salario durante los primeros tres días. A partir del cuarto día, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) paga el 60% del salario, con la existencia de un certificado de discapacidad emitido por un médico de la institución. El empleador no está obligado a pagar el salario a partir del cuarto día, excepto por la licencia de maternidad (en este caso, paga la mitad del salario durante cuatro meses, y la CCSS paga la otra mitad).

RIESGOS DE TRABAJO

Además de los requisitos de seguridad en las condiciones de trabajo, el Código Laboral establece un sistema de seguros para proteger al trabajador de los accidentes ocurridos durante las horas de trabajo.

RETENCIÓN DE LOS INGRESOS SALARIALES

De acuerdo con el salario ganado por el empleado, se debe hacer una deducción para pagar el impuesto sobre la renta del empleado. Las secciones para el cálculo de este impuesto y las tasas aplicables están sujetas únicamente a aquellas personas que tengan un salario superior al mínimo exento establecido por el Ministerio de Hacienda de Costa Rica. Este cuadro se revisa anualmente.

SUBSIDIO DE DESEMPLEO

El contrato de trabajo indefinido puede terminar por despido improcedente o por alguna de las causas previstas en el Código de Trabajo u otra causa ajena a la voluntad del trabajador. En este caso, el empleador le pagará una indemnización por cese que se registrará por el tiempo trabajado para el mismo empleador y se cancelará una cantidad en días, de acuerdo con la lista de antigüedad establecida por el Código de Trabajo.

Dicho subsidio de desempleo no indemnizará, en ningún caso, por más de los últimos ocho años de empleo, que se considera el límite máximo en Costa Rica.

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

DERECHO DE RESCISIÓN

La ley costarricense concede a ambas partes el derecho a poner fin a la relación laboral. El Código de Trabajo establece los hechos que facultan al empleador, para rescindir el contrato sin responsabilidad, y al empleado, para rescindir el contrato.

AVISO

El Código de Trabajo menciona que el contrato por tiempo indefinido puede ser rescindido por cada una de las partes, sin causa justificada, previa notificación a la otra parte. Según el tiempo trabajado, se tendrá en cuenta el número de días de preaviso que deben darse. El aviso puede ser trabajado o, por acuerdo del empleador, puede ser cancelado en la liquidación.

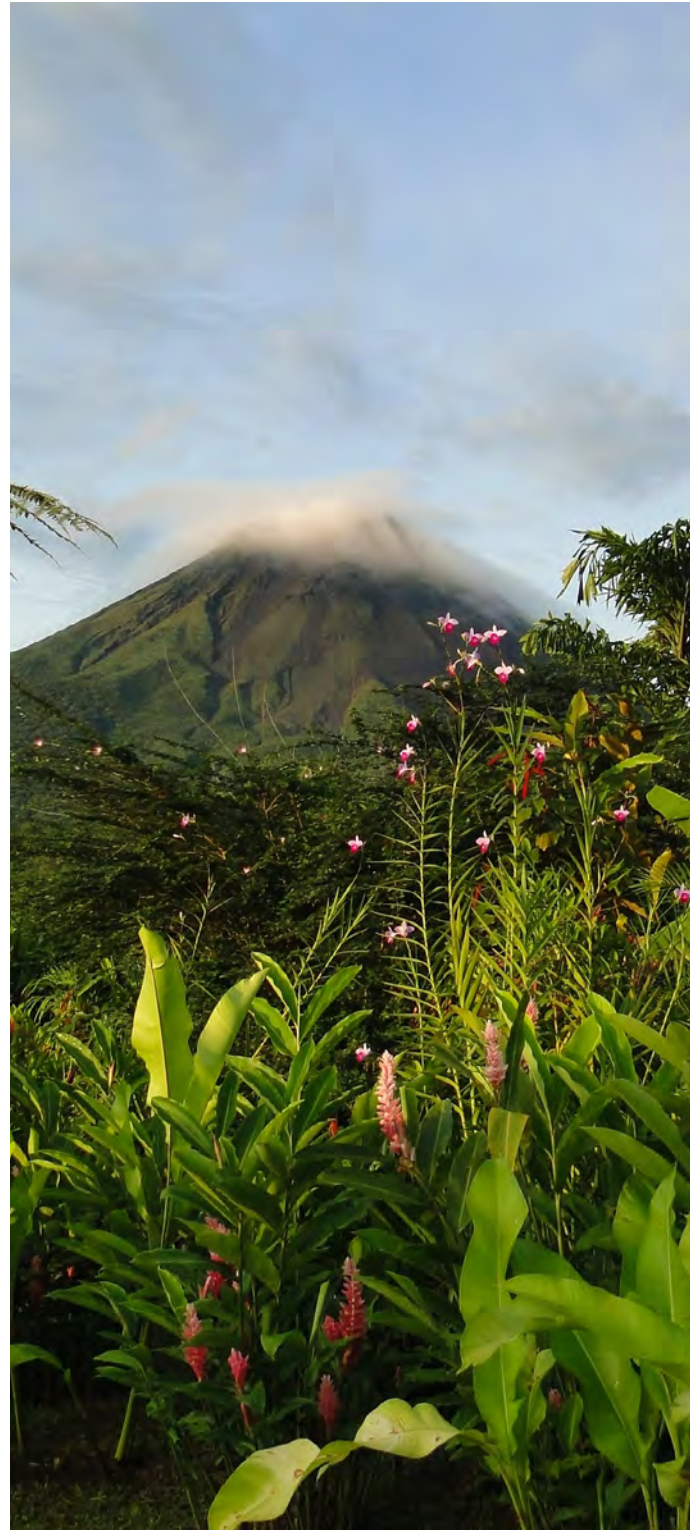
PRIVACIDAD DE DATOS

Desde 2011, Costa Rica avanza en materia de protección de datos personales con la promulgación de la Ley de Protección de la Persona contra el Tratamiento de Datos Personales, Ley No. 8968, que se publicó en septiembre de ese año. Se trata de una ley necesaria porque la sociedad costarricense se enfrenta cada vez más al mundo digital y la protección de la información adquiere una amplia relevancia.

Esta ley también está amparada por el Decreto Ejecutivo No. 37554, del 5 de marzo de 2013, donde se crea el Reglamento de la Ley

para la Protección de la Persona contra el Tratamiento de sus Datos Personales, modificado por el Decreto Ejecutivo 40008 del año 2016. Este modelo normativo protege la información de los datos personales de los ciudadanos costarricenses y consolida el derecho a proteger su privacidad y a tomar decisiones sobre cómo deben ser tratados sus datos personales.

Para lograr la implementación de estas iniciativas, se creó la Agencia de Protección de Datos de los Habitantes (PRODHAB), que viene realizando importantes esfuerzos para promover y aumentar el número de ciudadanos, instituciones estatales, empresas del sector privado a la cultura de protección de datos personales.





Ecuador

GENERALIDADES

Según las estimaciones realizadas por el Banco Central del Ecuador, para el año 2023, se espera un crecimiento del 3.1%, por lo que Ecuador ha conseguido concretar un acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI), recibiendo un desembolso de dinero.

El Producto Interno Bruto (PIB) se asimila al registrado antes de la pandemia, y el crecimiento del consumo de los hogares empieza a dinamizar la economía, gracias al aumento de créditos de consumo y el flujo de remesas.

Los acuerdos comerciales con China y tratados con otros países, permitirán un aumento en las exportaciones. Así también, se espera que la economía del país crezca a causa del posible incremento en el precio del petróleo, y que la inflación se mantenga a la baja, respecto a los países de la región.

En materia laboral, en Ecuador, las relaciones laborales del sector privado se rigen bajo el Código de Trabajo, donde se establecen los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores y empleadores.

El Instituto de Seguridad Social IESS, es el ente encargado de vigilar que todo trabajador cuente con el seguro general obligatorio y su actuación estará regida bajo la ley de Seguridad Social.

Los derechos y obligaciones de las personas extranjeras se encuentran consignados en la Ley Orgánica de Movilidad Humana, desde el artículo 43 al 53, y por el Código de Trabajo.

DATOS GENERALES

MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el dólar americano. Ecuador adoptó el dólar americano como moneda oficial a principios de 2000.

REGULADORES

- ▶ Ministerio de Trabajo (MDT).
- ▶ Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) Código de Trabajo.
- ▶ Servicio de Rentas Internas.

TÉRMINOS LABORALES

SALARIO BÁSICO UNIFICADO (SBU)

Los sueldos y salarios en Ecuador son decretados por el Gobierno Nacional a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios. Esta entidad se reúne, en diciembre de cada año, para establecer el nuevo sueldo o salario básico unificado para todos los trabajadores del sector privado que rige a partir del primero de enero del siguiente año. Ningún trabajador podrá percibir un sueldo inferior al establecido que, para el año 2023, corresponde a US\$450. El pago de las remuneraciones podrá efectuarse dependiente del contrato laboral que se celebre. Los contratos laborales pueden ser: semanal, quincenal, mensual o a

destajo. Estos pagos no podrán ser disminuidos ni descontados, salvo con autorización expresa del trabajador o de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, adicionalmente al sueldo pactado, el décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, fondos de reserva y utilidades.

CONTRATOS LABORALES

TIPOS DE CONTRATO

- ▶ **Contrato a tiempo indefinido:** Es un contrato mayormente utilizado en el Ecuador para atender actividades habituales. Tiene un periodo de prueba máximo de noventa días, durante el cual, cualquiera de las partes, puede darlo por terminado y, si supera los 90 días, solamente podrá terminar, por las causales establecidos en el Código de Trabajo, y se deberán pagar las indemnizaciones establecidas en mismo cuerpo legal.
- ▶ **Contrato eventual:** Se celebra para satisfacer exigencias circunstanciales. Estas pueden ser: reemplazo de personal que se encuentra de vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares. En este tipo de contratos se deberá mencionar las exigencias que motivaron la contratación, el nombre de las personas a las cuales se reemplaza y el plazo de duración estará en función a la circunstancia que motivó la contratación.
 - En los contratos eventuales, para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales, su tiempo de duración no podrá ser mayor a ciento ochenta días continuos o discontinuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. El sueldo o salario tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Al concluir el periodo de labor, este contrato termina sin necesidad de desahucio. Este contrato se convierte de temporada luego de dos periodos anuales.
- ▶ **Contrato ocasional:** Se celebran para la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, su duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.
- ▶ **Contrato temporada:** Se celebran debido a la costumbre o de la contratación colectiva, para que se realicen trabajos cíclicos o periódicos, debido a la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida como el derecho a que los trabajadores sean llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. En el caso de que el trabajador no sea llamado a prestar sus servicios, se considera como despido intempestivo.
- ▶ **Contrato por obra cierta:** Se celebra con el trabajador para que tome a su cargo la ejecución de una labor determinada, por una remuneración que comprende la totalidad de esta, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.
- ▶ **Contrato por tarea:** Se celebra con el trabajador para que se comprometa a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o periodo de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.
- ▶ **Contrato por obra cierta o servicio determinado dentro del giro del negocio:** Se celebra con el trabajador para la ejecución de obras o servicios, y terminará la relación laboral una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio.
- ▶ **Contrato con Jornada Parcial Permanente:** En este tipo de contratos, la remuneración se pagará de forma proporcional al tiempo trabajado, considerando que la jornada normal mensual es de 240 horas y su remuneración no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

- ▶ **Contrato Especial Emergente:** Este tipo de contrato podrá celebrarse para la atención de cualquier circunstancia como es: sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes, para nuevas inversiones, líneas de negocios, incremento en la oferta de bienes y servicios, entre otras. No tiene periodo de prueba y su remuneración podrá pagarse diaria, semanal, quincenal o mensualmente. Se celebra por el plazo entre un día a un año y se puede renovar una sola vez por el mismo plazo. No se paga despido intempestivo ni indemnización por desahucio.
- ▶ **Contrato de Pasantías:** Es un contrato de carácter civil celebrado entre la empresa y el estudiante de los últimos años de universidad (pasante), el cual debe tener una carta de auspicio de la universidad para realizar las pasantías. Este tipo de contrato no genera relación laboral y su duración será máximo de 180 días. El pago de la afiliación al IESS será cubierto por la compañía.
- ▶ **Teletrabajo:** Consiste en el desempeño de actividades y/o prestación de servicios utilizando tecnologías de la información, así como para la comunicación entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejerce labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera. Las partes podrán optar por esta modalidad de contrato, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, lo cual estará plasmado en el contrato de trabajo o adendum de este y se sujetará a las normas establecidas en el Código de Trabajo.

Los trabajadores que estén bajo esta modalidad contractual gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como de beneficios sociales establecidos en el Código de Trabajo.

COMPENSACIONES

HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS

La jornada laboral será de 8 horas diarias, sin que se exceda de 40 horas en la semana. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni doce en la semana. Si las horas suplementarias tuvieron lugar durante el día hasta las 24H00, el empleador pagará las horas suplementarias con un cincuenta por ciento de recargo. Si las horas suplementarias estuvieran comprendidas entre las 24H00 y las 6H00, el trabajador tendrá derecho al 100% de recargo. Las horas extraordinarias que se ejecuten los sábados o domingos, deberán ser pagadas con el recargo del 100%.

JORNADA NOCTURNA

La jornada nocturna, es la que efectúa entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

BENEFICIOS

AFILIACIÓN AL IESS

El empleado en relación de dependencia deberá ser afiliado al IESS desde el primer día de vinculación con la empresa.

AGUINALDO O DÉCIMO TERCER SUELDO

Todo empleado tiene derecho a que su empleador le pague, mensualmente, la doceava parte de sus sueldos, bonificaciones, horas extras, bonos, etc. En el caso de que el empleado desee acumular este beneficio, deberá comunicar a su empleador, en el mes de enero de cada año, y recibirá el valor acumulado correspondiente a la doceava parte de lo percibido, desde el 1 de diciembre al 30 de noviembre, pagadero hasta el 24 de diciembre de cada año.

DÉCIMO CUARTO SUELDO O BONO ESCOLAR

Todo empleado tiene derecho a que su empleador le pague mensualmente el valor correspondiente a la doceava parte del Salario Básico Unificado. En el caso de que el empleado desee acumular este beneficio, deberá comunicar a su empleador, en el mes de enero de cada año, y recibirá el beneficio acumulado en el mes de marzo, para la región costa o insular, y en el mes de agosto, para la región sierra u oriente. El pago se realizará hasta el 15 de marzo y el 15 de agosto, respectivamente.

15% PARTICIPACIÓN TRABAJADORES

Cada empresa reconocerá a su trabajador el 15% de las utilidades netas, de las cuales el 10% se dividirá para todos los trabajadores y el 5% será proporcional a sus cargas familiares.

FONDOS DE RESERVA

El trabajador tiene derecho a percibir un 8.33% adicional de sus ingresos o de su remuneración mensual, una vez que haya cumplido trece meses de trabajo con el mismo empleador.

FERIADOS

En Ecuador hay 12 días feriados:

| | |
|------------------|--|
| ENE | Año Nuevo |
| FEB / MAR | Lunes y Martes de Carnaval |
| ABR | Viernes Santo |
| MAY | Día del Trabajo Batalla de Pichincha |
| AGO | Primer Grito de Independencia |
| OCT | Independencia de Guayaquil |
| NOV | Día de los difuntos Independencia de Cuenca |
| DIC | Fundación de Quito Navidad |

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

SEGURO OBLIGATORIO

Todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o no, deben estar afiliados al Seguro General Obligatorio, el cual será administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). La base de aportación a la seguridad social comprende todos los ingresos ordinarios susceptibles de apreciación pecuniaria. El empleado es responsable de contribuir con el 9.45%, mientras que el empleador reconoce el 12.15%.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA

La base imponible para el cálculo del impuesto en relación de dependencia se establecerá por la diferencia entre la suma de la renta imponible menos el aporte personal al IESS. Para la determinación del impuesto sobre la renta causado, se aplicará la tabla progresiva de personas naturales, que se actualiza anualmente y, para el año 2022, el empleado podrá utilizar como crédito tributario el 10% o 20% de siete canastas básicas familiares respectivamente.

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

► **Por Desahucio:** Es el aviso por escrito con el que un trabajador comunica a su empleador su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo, dicha notificación se realizará con al menos 15 días del cese definitivo de labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.

El empleador recompensará al trabajador con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual, por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. La misma bonificación se abonará en los casos en que la relación laboral finalice, por acuerdo entre las partes.

► **Por Despido Intempestivo:** El empleador que despidiera intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizarlo, de acuerdo con el tiempo de servicio y de acuerdo con la siguiente regla: con el valor correspondiente a tres meses de remuneración (hasta tres años de servicio) y con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio (más de tres años) sin que en ningún caso ese valor exceda los veinticinco meses de remuneración.

► **Por Visto Bueno:** El pago de la liquidación debe realizarse en un plazo máximo de 15 días (el plazo habitual es de 30 días). La liquidación debe ser registrada en el Ministerio del Trabajo máximo en 15 días. Aviso de salida del IESS, dentro de los primeros 3 días hábiles después de la salida del empleado.

PRIVACIDAD DE DATOS

El artículo 66 numeral 19 de la Constitución Política del Ecuador, establece que, se reconoce y garantiza a las personas: "El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley".

Así también en el Código Orgánico Integral Penal COIP, artículo 229 se establece lo siguiente: Revelación ilegal de base de datos. La persona que, en provecho propio o de un tercero, revele información registrada, contenida en ficheros, archivos, bases de datos o medios semejantes, a través o dirigidas a un sistema electrónico, informático, telemático o de telecomunicaciones; materializando voluntaria e intencionalmente la violación del secreto, la intimidad y la privacidad de las personas, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

En el año 2021 se promulga la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, con la finalidad de garantizar el ejercicio del derecho a la protección de datos personales, que incluye el acceso y decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. Para dicho efecto regula, prevé y desarrolla principios, derechos, obligaciones y mecanismos de tutela.

Esta ley es aplicable al tratamiento de datos personales contenidos en cualquier tipo de soporte, automatizados o no, así como a toda modalidad de uso posterior.





El Salvador

GENERALIDADES

El Salvador ubicado en el litoral del Océano Pacífico, tiene una extensión de 21,041 km² y una población de 6 millones 486 mil habitantes y por su densidad demográfica aproximada de 308 habitantes por km cuadrado, es el país más densamente poblado del continente americano.

Una guerra civil de 12 años, cuyo costo humano llegó aproximadamente a 75,000 vidas, finalizó el 16 de enero de 1992, cuando el Gobierno y la guerrilla firmaron los Acuerdos de Paz que dieron lugar a reformas militares, sociales y políticas.

Actualmente la economía hace referencia a todo proceso de producción, intercambio, distribución, consumo de bienes y servicios. La economía salvadoreña ha experimentado un gran desarrollo industrial en los últimos años siendo el cuarto país de América Central con el índice más alto de desarrollo humano después de Costa Rica, Panamá y Belice, concentrándose el mayor desarrollo en su capital San Salvador. Es la décima séptima economía de América Latina en términos de Producto Interno Bruto (PIB) nominal, y la décima sexta en cuanto al PIB a precios de Paridad de Poder Adquisitivo (PPA).

El Salvador fue el primer país a ratificar el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana el 2006. El tratado, conocido como DR-CAFTA impulsó las exportaciones de alimentos, azúcar y etanol, y apoyó la inversión en el sector de manufactura de ropas.

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

Tasa de desempleo: La tasa de desempleo entre jóvenes de 16 a 24 años es de 13.1%, en personas de 25 a 59 años es de 4.5% y 5.5% para los mayores de 59 años. Por cada 100 hombres, 60 se encuentran en el sector formal y 40 en el informal, pero en el caso de la mujer, por cada 100, 50 tienen un empleo formal y 50 uno informal.

MONEDA Y CAMBIO

Desde 2001, el Colón dejó de circular y el dólar (USD) se convirtió en la moneda nacional. A partir del 7 de septiembre de 2021 entra en vigor la Ley Bitcoin, haciendo que esta moneda sea de curso legal.

REGULADORES

Código de Trabajo de la República de El Salvador.

TÉRMINOS LABORALES

SALARIO MINIMO

Cantidad mínima fijada por Ministerio de Trabajo que debe recibir un empleado por jornada laboral completa.

- ▶ Industria: US\$ 365.00
- ▶ Comercio: US\$ 365.00
- ▶ Servicio: US\$ 365.00
- ▶ Maquilas, Textil y Confección: US\$ 359.16
- ▶ Agropecuario, Recolección de café y algodón: US\$ 272.66
- ▶ Beneficios de café y recolección de caña de azúcar: US\$ 243.46

CONTRATOS LABORALES

El contrato individual de trabajo es un documento que garantiza a las personas trabajadoras, en el que se estipulan las obligaciones de cada uno de los contratantes a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad de cualquier clase y las condiciones en las que se desempeñaran sus labores bajo la dependencia de éstos mediante un salario. (Art. 17)

Los contratos de trabajo deben ser por escrito y deben contener la siguiente información: fecha y lugar del contrato, identificación de las partes, incluido el sexo del empleado, estado civil, nacionalidad y fecha de nacimiento, la naturaleza del trabajo, el lugar donde el trabajo se realizará; salario y condiciones de pago, horas de trabajo, plazo del contrato, entre otros. (Art. 23 del Código de Trabajo).

COMPENSACIONES

BENEFICIOS

El Código de Trabajo establece que todo empleado tiene derecho al aguinaldo el cual debe pagarse dentro de los primeros 20 días en el mes de diciembre de cada año.

El empleado tiene derecho a 15 días de vacaciones remuneradas al año, tras completar 12 meses de servicio continuo. La retribución de las vacaciones anuales es de 15 días de salario más el 30% de los salarios de los 15 días y debe pagarse al trabajador antes del comienzo del permiso. (Art. 177 del Código de Trabajo).

También podrá el patrono, de acuerdo con la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, fraccionar las vacaciones en dos o más períodos dentro de año de trabajo. Si fueron dos, cada período deberá durar diez días por lo menos; y, si fueren tres o más, siete días como mínimo.

Derecho a un fondo de Pensión a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), cuyo objetivo social único y exclusivo es la administración de los fondos de pensiones, así como el otorgamiento de las prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia a sus afiliados, según lo dispuesto en la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP). El Empleador paga 8.75% y el trabajador 7.25%.
Uso a la seguridad Social a través del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS): El empleado paga 7.5% y el trabajador 3%.

Pensión de vejez: Cuando haya cumplido 60 años de edad los hombres, o 55 años de edad las mujeres, siempre que registren como mínimo veinticinco años de cotizaciones continuos o discontinuos. (Art. 96 de la Ley Integral de Pensiones).

FERIADOS

En El Salvador hay 10 días feriados:

| | |
|-------------|------------------------------------|
| ENE | Año Nuevo |
| ABR | Semana Santa |
| MAY | Día del Trabajo Día de la Madre |
| JUN | Día del Padre |
| AGO | Fiestas Patronales |
| SEPT | Día de la Independencia |
| NOV | Día de los Difuntos |
| DIC | Navidad Fin de Año |

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

Impuesto sobre la Renta: lo paga todo empleado a través de retenciones que realiza su patrono. Los trabajadores que ganan más de \$472.01 pagan entre el 10 y 30% anual.

El Impuesto al Valor Agregado (IVA): es un tributo del 13% a pagar por los consumidores por el uso de un servicio o adquisición de un bien. Estos impuestos son indirectos, es decir que se pagan a través del consumo, como el Impuesto al Valor Agregado (IVA)

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

Desde el 2015 entro en vigencia la Ley Reguladora de la Prestación Económica por renuncia voluntaria en El Salvador Esta ley establece que los trabajadores que decidan dar por finalizados sus servicios laborales con una empresa, podrán recibir una compensación monetaria. Cuando tienen antigüedad mayor o igual a 2 años.

Art.1. LEY REGULADORA DE LA PRESENTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA.

Obligación de preaviso: Para tener derecho a la prestación económica regulada en la ley, será obligación dar un preaviso por escrito al patrono, con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia, en el caso de directores, gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados.

Tiempo mínimo de servicio: Para que los trabajadores tengan derecho a la prestación económica regulada en la ley, deberán tener por lo menos, dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador.

Prestación económica por renuncia: Los trabajadores permanentes que renuncian a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio.

Pago de vacación y Aguinaldo al renunciar: Los trabajadores

que renuncien a su empleo, tendrán derecho a recibir, además de la prestación regulada en esta ley, el aguinaldo y vacación anual remunerada completa o proporcional.

Liquidación por Despido: Liquidación por despido es cuando una persona trabajadora ha sido contratada por tiempo indefinido y es despedido de su trabajo sin causa justificada. La persona tendrá derecho a que el patrono la indemnice de acuerdo con las reglas que el Código de Trabajo especifica con referencia al cálculo de su liquidación.

Algunas reglas son:

- ▶ El derecho a indemnización nace únicamente con los despidos sin causa justificada.
- ▶ Ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.
- ▶ Se paga con el salario básico de 30 días por año, o proporcional, según corresponda.
- ▶ En ningún caso la indemnización puede ser menor al equivalente al salario básico de quince días.

PRIVACIDAD DE DATOS

En el Artículo 2, inciso segundo de la Constitución señala que “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. Que existe una manifestación del derecho a la intimidad, que es precisamente el derecho a la protección de los datos y consiste en que el individuo pueda controlar el uso o tratamiento de estos, a fin de impedir una lesión a su esfera jurídica. Que es fundamental proteger el derecho de los ciudadanos respecto a la información de sus créditos para que esta sea correcta y veraz y evitar lesionar su Derecho Constitucional al Honor y a la Intimidad.



Guatemala

GENERALIDADES

En Guatemala hay 17 millones de habitantes, según datos estimados del Instituto Nacional de Estadística (INE). El país está muy centralizado. Tanto el transporte, comunicaciones, negocios, política y la actividad urbana más relevante se llevan a cabo en la capital de la Ciudad de Guatemala. La ciudad cuenta con alrededor de 2 millones de habitantes y más de 5 millones en el área metropolitana, lo cual constituyen más de una tercera parte de la población del país.

Guatemala es la economía más grande de Centroamérica con un PIB de US\$89.214 millones millones (2021) y es considerado como un país de ingreso medio alto, medido por su PIB per cápita (US\$5,025 en 2021). Las remesas de los guatemaltecos, que viven en Estados Unidos, ahora constituyen la fuente de ingresos más grande del país.

La pandemia de la COVID-19 puso fin a tres décadas de crecimiento económico en Guatemala. Aun así, el país experimentó una de las menores contracciones del PIB en ALC (-1.5% en 2020 en comparación con un promedio regional de -6.7%).

Guatemala registró una fuerte recuperación, con un crecimiento del PIB del 8 por ciento en 2021 y uno esperado del 3.4% en 2022.

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

El Instituto Nacional de Estadística (INE) expresa en su informe del 2021 que la Población Económicamente Activa sobrepasa los 11 millones de guatemaltecos mayores de 15 años, representando al 68% de la población.

TASA DE DESEMPLEO

La tasa de desempleo en el país es de un 2.2%, siendo la segunda más baja de toda América Latina.

MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el Quetzal: GTQ
Tasa Promedio de Cambio por \$1 USD: \$7.73577 Q

REGULADORES

Código de Trabajo

TÉRMINOS LABORALES

SALARIO

- ▶ Salario Mínimo:
- ▶ Agrícola Q. 3,323.60
- ▶ No Agrícola Q. 3,416.38
- ▶ Actividad Exportadora y de Maquila Q. 3,143.54

| Actividades Económicas | Hora ordinaria | Salario Diario | Salario mensual 2023 | Bonificación Incentivo Decreto 78-89 | Salario total mensual |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| Agrícolas de la CE1 | (***) | Q.101.05 | Q.3,073.60 | Q.250.00 | Q.3,323.60 |
| No Agrícolas de la CE1 | (***) | Q.104.10 | Q.3,166.38 | Q.250.00 | Q.3,416.38 |
| Exportadora y de maquila de la CE1 | (***) | Q.95.13 | Q.2,893.54 | Q.250.00 | Q.3,143.54 |

Forma de cálculo: Salario diario *365 días + Salario Anual / 12 meses
Para jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas nocturnas.

CONTRATOS LABORALES

Según el artículo 25 del Código de trabajo de Guatemala, establece que el contrato individual de trabajo puede ser:

- Por tiempo indefinido:** cuando no se especifica fecha para su terminación.
- A plazo fijo:** cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.
- Para obra determinada:** cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo.
- Tiempo Parcial:** es necesaria la suscripción de un contrato laboral donde se especifique que la contratación es a tiempo parcial y las condiciones aplicables. Deberá ser presentado ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por los medios que este pone a disposición. Goza de todos los derechos que se establecen en las leyes ordinarias y convenios internacionales ratificados por Guatemala, en materia de trabajo y seguridad social. Las remuneraciones laborales deben determinarse utilizando las mismas bases que se aplican para determinar las prestaciones laborales de trabajadores a tiempo completo.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.



COMPENSACIONES

BENEFICIOS

En Guatemala se perciben las siguientes prestaciones:

- ▶ **Bonificación-incentivo de Productividad** de doscientos cincuenta quetzales (Q 250.00) mensuales, según lo estipula el decreto 37-2001 del Congreso de la República, con el objeto de estimular y aumentar su productividad.
- ▶ Una bonificación anual que deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año, equivalente a un mes de salario o proporcionalmente al tiempo laborado (según lo establece el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala) denominado "Bono anual para trabajadores del Sector Privado y Público".
- ▶ Un aguinaldo en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, equivalente a un mes de salario. Calculado con base en el promedio de salarios ordinales devengados durante el periodo comprendido del 1ro de diciembre, del año anterior, al 30 de noviembre del año en el que se efectúa el pago, o proporcionalmente al tiempo laborado (según Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala) denominado "Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado".
- ▶ Período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo de 15 días hábiles.

FERIADOS

En Guatemala existen 14 días de asueto pagados:

| ENE | Año Nuevo |
|-----------|--|
| MAR / ABR | Jueves Santo Viernes Santo – Sábado Santo |
| MAY | Día del Trabajo Día de la Madre |
| JUN | Día del Ejército |
| AGO | Día de la Virgen de Asunción |
| SEP | Día de la Independencia |
| OCT | Día de la Revolución |
| NOV | Día de todos los Santos |
| DIC | Noche Vieja (medio día) Navidad |

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

- ▶ **Impuesto Sobre la Renta:** Todo empleado debe pagar ISR a través de retenciones que le realice su patrono.
- ▶ **Boleto de Ornato:** Están obligados al pago de este arbitrio todas las personas guatemaltecas o extranjeras domiciliadas que residan en cada jurisdicción municipal. Comprendidas entre los 18 y 65 años y los menores de 18 que, de conformidad con el Código de Trabajo,

tengan autorización para trabajar (artículos 1 y 2). Este arbitrio se realiza a inicio de año únicamente.

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

Los cálculos se realizan de la siguiente manera:

- ▶ **Pagos por retiro (finiquito laboral):**
 - Salario pendiente + horas extras pendientes, etc.
 - Vacaciones no tomadas (no disfrutadas): promedio de todos los ingresos de 1 año, excepto Q250 de bonificación incentivo, hasta un máximo de 5 años.
 - Bonificación Decreto 42-92: promedio de todos los ingresos de 1 año, excepto Q250 de bonificación incentivo.
 - Aguinaldo: promedio de todos los ingresos de 1 año, excepto Q250 de bonificación incentivo.
 - Pago por indemnización (solo en caso de terminación involuntaria): promedio de todos los ingresos de los últimos 6 meses, excepto Q250 de bonificación incentivo.
 - Deducciones por cese: se debe calcular una doceava parte de la Bonificación Decreto 42-92 y una doceava parte del Aguinaldo.
 - Seguridad social pendiente de pago.
 - Liquidación del impuesto a la renta.

- ▶ **Despidos:** Inmediato, se tiene un mes para cumplir con la formalización de la baja.

- ▶ **Renuncia:** Se debe contemplar los plazos de acuerdo con el Código de Trabajo para notificar al empleador.

PRIVACIDAD DE DATOS

Guatemala cuenta con la Iniciativa 4090-2009 para la Ley de Protección de Datos Personales. Tiene por objetivo garantizar, a cualquier persona física o jurídica, el derecho a la autodeterminación informativa en relación con su vida o actividad privada y demás derechos de la persona. Además, busca garantizar la libertad e igualdad con respecto al tratamiento de datos correspondientes a su persona. Incluye descripción de las sanciones correspondientes ante las faltas a lo dictado por la ley.



Honduras

GENERALIDADES

Según el Fondo Monetario Internacional (FMI, 2022), el año 2022 arranca en condiciones más débiles de lo esperado y por tanto se prevé que el crecimiento mundial se modere de 5.9% en 2021 a 4.4% en 2022, así mismo, se prevé que el crecimiento mundial será de 3.8% en 2023, sin embargo, esto dependerá que los indicadores de una mala situación sanitaria desciendan a niveles bajos en la mayoría de los países para fines de 2022, suponiendo que las tasas de inmunización mejorarán a escala internacional y que aparecerán terapias más eficaces.

En línea con el dinamismo observado en la economía mundial, según el Banco Central de Honduras (BCH, 2022) para el año 2021, Honduras presentó un crecimiento de 12.5% del Producto Interno Bruto (PIB) en términos reales, resultado del fortalecimiento de la demanda externa y la recuperación de la demanda interna, asociado al incremento en el consumo e inversión del sector privado, acorde al aumento en el ingreso de los hogares y empresas, principalmente por mayores remesas familiares, la recuperación parcial del empleo, y la mejor adaptación de las actividades económicas a las medidas sanitarias. Todas las actividades económicas contribuyeron de manera positiva a la variación interanual del PIB, destacando la mayor contribución de la Intermediación Financiera, Industria Manufacturera y Comercio.

La economía del país se recuperó para un crecimiento del 12.5% en 2021 y se espera que crezca un 3.5% en 2022 y 3.1% en 2023. Un nuevo gobierno tomó posesión a principios de 2022 y tendrá la oportunidad de trazar un rumbo consistente con las necesidades de recuperación y reconstrucción del país y abordar las barreras críticas al crecimiento. Sin embargo, la pandemia de la COVID-19, junto con dos huracanes de categoría 4 —Eta e Iota— en 2020, provocó una fuerte caída del PIB de 9%, mientras que los ingresos y el empleo también cayeron, con unas 400,000 personas que perdieron su trabajo durante ese año

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

El 79.6% de la población nacional está en edad de trabajar (10 años y más), sin embargo, La Población Económicamente Activa (PEA), apenas representa el 48.1%. Pero como la población total incluye los menores de 10 años que por naturaleza se consideran inactivos, generalmente se calcula la Tasa de Participación sobre la base de la Población en Edad de Trabajar. Este indicador a nivel nacional es de 60.4%, sin embargo, en los hombres esta relación es mucho más alta que en las mujeres (74.3% y 48.7% respectivamente). De estos, el 22.2% se emplea en la agricultura, en el comercio está el 20.1% y en la industria el 15.2%. Estas tres ramas de actividad concentran el 57.5% de los ocupados.

MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el lempira: L \$ (se divide en 100 partes llamadas centavos). Tipo de cambio promedio por \$ 1 USD: 24.6130.

El Banco Central de Honduras es el único emisor de monedas y billetes de curso legal en el territorio del país.

REGULADORES

- ▶ Ministerio de Trabajo o Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- ▶ Instituto Hondureño de Seguridad Social – IHSS.

TÉRMINOS LABORALES

SALARIO MÍNIMO

En abril de 2022 fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta, el Acuerdo Tripartito sobre la negociación para la fijación del salario mínimo para los años 2022 y 2023, en el cual se fijan los porcentajes de ajuste del Salario Mínimo a nivel nacional, con vigencia a partir del 1 de enero de año 2022.

El rango del salario mínimo aprobado es el siguiente: el salario mínimo oscila entre Siete Mil Cuatrocientos Ocho Lempiras Mensuales (aproximadamente US\$302) y Catorce Mil Trescientos Cuarenta y Siete Lempiras Mensuales (aproximadamente US\$585), dependiendo tanto de la actividad o rubro de la empresa, y del tamaño de las empresas o número de trabajadores en la misma.

Para el año 2022, el salario mínimo refleja un ajuste porcentual de la forma siguiente:

- ▶ De 1 a 10 empleados: 5.32 %
- ▶ De 11 a 50 empleados: 5.50 %
- ▶ De 51 a 150 empleados: 6.50 %
- ▶ De 151 empleados en adelante: 7.50 %

Los aumentos son distribuidos con base en la actividad económica de cada empresa. La escala de salario mínimo difiere dependiendo el número de empleados que tiene la empresa.

CONTRATOS LABORALES

TIPOS DE CONTRATOS

- ▶ **Contrato Indefinido:** cuando no se especifica una fecha para su terminación.
- ▶ **Contrato Definido:** cuando se especifica una fecha para su terminación o cuando se prevé la ocurrencia de algún evento o circunstancia como la construcción de una obra que, necesariamente, debe poner fin a la relación laboral. En este segundo caso, la actividad del propio trabajador debe ser considerada como objeto del contrato, y no como el resultado del trabajo.
- ▶ **Contrato de trabajo determinado:** cuando el precio de los servicios del trabajador se ajusta globalmente o en forma elevada, desde el inicio del trabajo hasta su conclusión, teniendo en cuenta el resultado del trabajo, es decir, el trabajo realizado.
- ▶ **Contratos de Menores:** los permisos que se otorgan a los menores de 18 años para poder celebrar este tipo de contratos deben estar autorizados por el Ministerio de Trabajo.

COMPENSACIONES

VACACIONES

Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado, consagrado en el artículo 345 del código laboral hondureño. Para el cálculo del salario que el trabajador debe percibir por vacaciones se toma, como base, el salario medio devengado por él durante los últimos 6 meses o una fracción del tiempo inferior, cuando el contrato no ha durado ese período. Esto se incrementa, con el equivalente, a su remuneración en especie, si la hubiere. Para obtener la media, la suma total de los importes, que el trabajador ha acumulado en concepto de salario ordinario, se divide por el número de días trabajados por él durante el período que sirve de base para el cálculo (Art. 352 del Código

de Trabajo). No se debe contar, en la determinación de la suma, que corresponde como remuneración de vacaciones, lo que se recibe como bono, a un mero título de liberalidad. (Art. 358).

TIEMPO EXTRAORDINARIO

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de la jornada ordinaria, o que exceda del día más corto, acordado por las partes, constituye una jornada extraordinaria. Se remunera de la siguiente manera:

- ▶ Con un recargo del 25%, sobre el salario del turno de día, cuando se realiza durante el día.
- ▶ Con un recargo del 50%, sobre el salario del turno de día, cuando se realiza durante la noche.
- ▶ Con un 75% de recargo, sobre el salario del turno de noche, cuando el día especial es una prolongación de este.

Una jornada extra de trabajo u horas extras es la que excede la jornada ordinaria, o el máximo legal (Artículo 320 del Código de Trabajo). La Ley establece que el día extraordinario, sumado al día ordinario, no puede exceder las 12 horas diarias.

Este límite máximo sólo podrá superarse en casos excepcionales en los que, debido a un accidente o a un riesgo inminente, se encuentren en peligro personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, cultivos, productos o cosechas, y en los que, sin que se produzcan daños evidentes, los trabajadores no puedan ser sustituidos o los trabajos puedan ser suspendidos.

Se prohíben, expresamente en la Ley, las jornadas extraordinarias en los trabajos que por su naturaleza se consideran peligrosos e insalubres, esta situación más estricta cuando se trata de menores de 16 años (Art. 125 Código de la Niñez y Adolescencia).

HORARIO DE TRABAJO

Las horas de trabajo pueden ser durante el día, la noche o mixtas:

- ▶ Durante el día: entre las 5:00 a. m. y las 7:00 p. m. Día Nocturno: entre las 7:00 p. m. y las 5:00 p. m.
- ▶ Cuando la jornada laboral incluye parte del período "diurno" y parte del período "nocturno", se considera nocturna cuando se trabaja 3 o más horas en el período "nocturno". Se considera mixto cuando las horas de trabajo en la "noche" no llegan a 3 horas.
- ▶ Se consideran los límites normales de la duración del trabajo: 44 horas por semana en el turno de día y 36 horas en el turno de noche.
- ▶ 192 horas al mes, durante el día, y 156 horas al mes, en el turno de noche.
- ▶ 176 horas en un período de cuatro semanas consecutivas, horas diurnas y 144 horas en un período de cuatro semanas consecutivas, turno de noche.

BENEFICIOS

AGUINALDO O DÉCIMO TERCER MES DE SALARIO

Es un beneficio económico anual al que tiene derecho todo trabajador/a por virtud de la ley. Es equivalente o consiste en un mes de salario, el cual se computa desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año de que se trate.

Se paga de conformidad al salario pactado y se calcula con base en el promedio de los sueldos ordinarios devengados por el trabajador/a durante los doce meses del año calendario.

El aguinaldo debe pagarse en el mes de diciembre de cada año. Sin embargo, las partes pueden pactar la entrega en fecha diferente (Art. 11 del Decreto 112 de 28 de octubre de 1982, que contiene la ley del 7º día y 13º en concepto de Aguinaldo).

DÉCIMO CUARTO MES DE SALARIO

Es un beneficio económico anual al que tiene derecho todo trabajador/a por virtud de la ley. El pago del décimo cuarto mes de salario será de 100 por ciento, si se cumple el año de trabajo continuo al 30 de junio, o la proporción de este, de conformidad al tiempo trabajado, si a dicha fecha no se cumplen doce meses de servicios continuos con el mismo trabajador.

El décimo cuarto mes de salario en concepto de compensación social, integrará para todos los efectos legales el concepto de salario, se pagará en el mes de junio de cada año.

VIÁTICO

Incluye tantos gastos de viaje como los desembolsos de alimentos requeridos por el empleado, cuando debe mudarse de su lugar de trabajo habitual para cumplir una determinada área por orden del empleador. Si el trabajador liquida el monto (facturas a nombre de la empresa) asignado no forma parte de la base imponible neta para el cálculo del ISR.

FERIADOS

En Honduras hay 11 días de descanso:

| | |
|------------|---|
| ENE | Año Nuevo |
| ABR | Día de Américas Jueves Santo Viernes Santo |
| MAY | Día del Trabajo |
| SEP | Día de la Independencia |
| OCT | Día del Soldado Día de la Raza Día de las Fuerzas Armadas |
| DIC | Navidad *Los días 24 y 31, medio día para las empresas que laboran el sábado |

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

El cálculo de nómina incluye los siguientes pagos y cálculos:

SEGURO SOCIAL

Los aportes que se realizan bajo este concepto son: para el empleador (7%) y el trabajador (3.5%) sobre el salario base cotizado (L 10,796.49 IVM/L10,342.19 EM) Según la Ley de Protección Social.

Los aportes se deben realizar con base a los techos y porcentajes descritos a continuación:

| | IVM (10,796.49) | EM (10,342.19) |
|-----------------|-----------------|----------------|
| Patrón | 2% | 5% |
| Empleado | 1% | 2.5% |

ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

La ley indica que, en este caso, el aporte hecho por el trabajador es del 2.5% sobre la base de L10,342.19. El aporte patronal es del 5% sobre la misma base.

FONDO DE RESERVA LABORAL

Fondo de reserva laboral hecho al RAP (Régimen de Aportaciones Privadas).

El aporte del IVM consolida lo que se pagaba al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP). Ahora las aportaciones a dicho régimen son voluntarias. Por otro lado, la Ley de Protección Social de Honduras señala que el patrono debe aportar al RAP un 4% del salario del trabajador. El techo es de 3 salarios mínimos (L10,796.49X3=32,389.47). Este aporte sirve como fondo de reserva laboral. Dicho fondo se debe pagar al trabajador en caso de despido, ya sea justificado o no, así como en caso de renuncia voluntaria.

RESERVAS LABORALES

La responsabilidad laboral se genera por los derechos legales que posee el trabajador, en caso de ser despedido o porque la empresa deja de trabajar. Se determina de la misma manera que se calcula el despido, por lo que, para su cálculo específico, es necesario recurrir a la legislación laboral aplicable a la empresa.

- ▶ **Decimotercer mes:** Se deduce del ISR, si supera los 10 salarios mínimos al exceso gravado con el ISR, debe cancelarse en diciembre. Si el empleado tiene menos de un año, es proporcional al tiempo trabajado, si es superior a un año de salario promedio completo.
- ▶ **Decimocuarto mes:** La deducción del ISR, si supera los 10 salarios mínimos al exceso gravado con el ISR, debe ser cancelada en junio. Si el empleado tiene menos de un año, es proporcional al tiempo trabajado si es más de un año de salario promedio completo.
- ▶ **Vacaciones:** ISR no se cobra por los primeros 30 días calendario

El cálculo del ISR, en la fuente asalariada, debe calcularse con base en el artículo 22 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y se ajusta cada año de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor:

- ▶ Desde 0.01 a 199,039.47: **Exento**
- ▶ Desde 199,039.48 a 303,499.92: **15%**
- ▶ Desde 303,499.93 a 705,813.79: **20%**
- ▶ Desde 705,813.80 en adelante: **25%**



TERMINACIÓN DE CONTRATOS

La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su rescisión, ni extingue los derechos y obligaciones que de ellos se derivan, en términos de reinstalación y continuidad del contrato. La suspensión puede afectar todos los contratos vigentes en una empresa o sólo una parte de ellos.

Son causas de suspensión de contratos de trabajo sin responsabilidad para las partes:

1. La falta de materia prima o fuerza motriz en la negociación, siempre que no sea atribuible al empleador.
2. Fuerza mayor o acontecimiento fortuito cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.
3. Exceso de producción, en función de sus posibilidades económicas y de las circunstancias del mercado en una empresa determinada.
4. La imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad.
5. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para el normal desarrollo del trabajo, si es plenamente verificado por el empleador.
6. Fallecimiento o incapacidad del empresario, siempre que traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción del trabajo.
7. Enfermedades que hacen imposible que el trabajador realice su trabajo.
8. Descanso pre y postnatal; licencias, descansos y vacaciones.
9. La detención o prisión del trabajador decretada por la autoridad competente.
10. La detención o prisión preventiva del empleador decretada por la autoridad competente, cuando se interrumpa necesaria e inevitablemente el desarrollo normal del trabajo.
11. Llamado al trabajador para realizar el servicio militar.
12. El ejercicio de un cargo sindical que impida al trabajador el ejercicio normal de sus funciones.
13. La huelga legal.

Si el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no autoriza la suspensión, porque la causa alegada no existe o porque es injusta, la declarará sin lugar y los trabajadores podrán ejercer sus derechos derivados del contrato de trabajo, de las leyes y reglamentos laborales y demás disposiciones aplicables, por la responsabilidad que incumba al empleador.

PREAVISO

Si el contrato es por tiempo indefinido, cualquiera de las partes podrá hacerlo mediante notificación a la otra parte. Durante la vigencia de esta, el trabajador que va a ser despedido tiene derecho a un (1) día de vacaciones remuneradas en cada semana para que pueda buscar una nueva colocación, o en caso de no ser trabajada, deberá ser pagada de mutuo acuerdo de ambas partes.

- De veinticuatro (24) horas, cuando el trabajador ha servido a un mismo patrono de modo continuo menos de tres (3) meses
- De una (1) semana, cuando le ha servido de tres (3) a seis (6) meses
- De dos (2) semanas, cuando le ha servido de seis (6) meses a un (1) año
- De un (1) mes, cuando le ha servido de uno (1) a dos (2) años
- De dos (2) meses, cuando le ha servido por más de dos (2) años.

PRIVACIDAD DE DATOS

Honduras trabaja actualmente en su Ley de Protección de Datos Personales, con el objetivo de proteger la intimidad como un derecho

constitucional de cada uno de sus ciudadanos. Incluye aspectos sobre la imagen, honra e intimidad de los seres humanos, incluyendo a los menores de edad a través de la regulación de internet. Entre los artículos aprobados se encuentran también aquellos relacionados con los derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición (ARCO).



GENERALIDADES

En México, las relaciones laborales están reguladas por la Ley Federal de Trabajo (LFT). La principal autoridad laboral es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y el órgano encargado de impartir justicia en las relaciones laborales es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA).

Las relaciones laborales en México pueden ser individuales, cuando el empleador contrata los servicios de uno o más empleados, o colectivas, cuando la relación es entre un empleador y un sindicato de trabajadores. Se prohíbe el trabajo de los menores de 15 años, bajo cualquier circunstancia, y se prohíbe el de los menores de 18 años que no hayan completado su educación básica obligatoria. Los mayores de 15 y menores de 16 años pueden, bajo ciertas limitaciones, ser autorizados por sus padres o tutores.

El trabajo de los extranjeros está permitido siempre y cuando se tengan en cuenta las correspondientes obligaciones migratorias y permisos. Sin embargo, el 90% de los empleados deben ser nacionales.

En materia de seguridad social, el empleador está obligado a inscribir a sus empleados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y a pagar cuotas mensuales de acuerdo con la Ley del Seguro Social (LSS). La primera LSS en 1943, estableció el propósito de garantizar el derecho a la salud, a la atención médica y a los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y también se decretó la creación del IMSS. Esta ley sufrió varias modificaciones hasta que fue sustituida por una nueva en 1973 y finalmente por la LSS en vigor, publicada en 1995 y que entró en vigor el 1 de julio de 1997.

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

Tasa de desempleo = 3% de la población económicamente activa (aproximadamente 59.6 millones). Datos INEGI diciembre 2022.

MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el peso mexicano: MXN\$.

Tipo de cambio promedio por cada \$ 1USD: 20.12 (promedio 2022).

TÉRMINOS LABORALES

SALARIOS

El salario puede ser fijado libremente por las partes o sujeto a las disposiciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

- ▶ Unidad de tiempo: Debe figurar en el contrato y se acuerda un salario establecido para la hora de la jornada laboral.
- ▶ Unidad de obra: Se compromete a pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador.
- ▶ Comisión: Se calcula un porcentaje sobre las ventas realizadas.

- ▶ Precio alzado: El salario se acuerda globalmente para el trabajo a realizar, sin considerar tiempo, días ni horarios.

SALARIO MÍNIMO

Es la cantidad mínima recibida por servicios prestados en un día de trabajo. Es revisado y actualizado anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia y proporcionar educación obligatoria a los niños:

- ▶ Salarios generales: para una o más áreas geográficas.
- ▶ Salarios profesionales: para una rama de actividad económica o profesiones dentro de una o más áreas geográficas.

Para 2023 el salario mínimo diario vigente para la zona libre de frontera norte es de MXN \$312.41 (aproximadamente USD \$15.50), para el resto del país corresponde a MXN \$207.44 (aproximadamente USD \$10.30).

JORNADA DE TRABAJO

- ▶ Jornada diurna: entre las 06:00 y las 20:00 horas, máximo 8 horas.
- ▶ Jornada nocturna: entre las 20:00 y las 06:00 horas, máximo 7 horas.
- ▶ Jornada mixta: incluye los períodos diurno y nocturno. La nocturna debe ser menor de 3.5 horas. Máximo 7.5 horas.

Durante la jornada laboral, se concederá un descanso mínimo de media hora. Por cada 6 días de trabajo, disfrutará de un día de descanso el domingo, en el que no hay obligación de prestar servicios. Cuando el servicio se presta los domingos, el trabajador tiene derecho a una prima adicional del 25% sobre el salario ordinario.



CONTRATOS LABORALES

RELACIÓN LABORAL

En México, las relaciones laborales entre empleador y trabajador se formalizan a través del contrato de trabajo individual, donde se estipulan los derechos y obligaciones de ambos. De acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente, para que exista una relación laboral, basta con un acuerdo de voluntades entre las partes, ya sea en forma escrita o verbal. Las relaciones de trabajo pueden ser:

- ▶ Para obra determinada: Únicamente cuando lo exija su naturaleza. Podrá volverse indeterminado si no se indica cuál es el motivo por el que se limita el periodo.
- ▶ Por tiempo determinado o por temporada: Únicamente cuando lo exija la naturaleza del trabajo o cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
- ▶ Por tiempo indeterminado: No establece condiciones especiales para su duración y puede darse por terminado en cualquier momento por cualquiera de las partes.
- ▶ Para períodos de prueba: Aplicable únicamente a las relaciones laborales por tiempo indeterminado o superior a 180 días. Este no puede exceder los 30 días y su propósito es verificar que el trabajador cumpla con los requisitos. Puede extenderse a 180 días en el caso de puestos de dirección, gerencia, administración o profesionales especializados.
- ▶ Para capacitación inicial: Su finalidad es que el trabajador adquiera los conocimientos o habilidades necesarias para la actividad para la que será contratado. Tendrá una duración de hasta 3 meses o de hasta 6 meses en el caso de puestos de dirección, gerenciales, administración o profesionales especializados. No es prorrogable y no puede aplicarse al mismo trabajador simultánea o sucesivamente con un período de prueba.

COMPENSACIONES

VACACIONES

El 27 de diciembre de 2022 se publicó la reforma a la Ley Federal del Trabajo que modifica los días de vacaciones a los cuales los trabajadores tienen derecho.

Los trabajadores con más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, y no podrán ser compensados con una remuneración. El período de vacaciones no puede ser inferior a 12 días y se incrementará en 2 hasta que llegue a 20, por cada año subsecuente de servicios. Después del sexto año, se incrementará en 2 días por cada 5 años de servicios. Las vacaciones se otorgan dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los empleadores entregarán anualmente a sus trabajadores un registro que contenga su antigüedad y de acuerdo a ello el período de vacaciones que les corresponda.

PRIMA VACACIONAL

Los empleados tendrán derecho a una prima no inferior al 25% del salario durante el período de vacaciones.

TIEMPO EXTRAORDINARIO

No deben exceder 3 horas al día ni más de 3 veces a la semana. Estos se pagarán con un 100% más que el salario correspondiente a las horas del día. La prórroga del tiempo extraordinario, que supere las 9 horas semanales, obliga al empleador a pagar al trabajador el exceso de tiempo con un 200% más que el salario correspondiente a las horas del día, sin perjuicio de las sanciones establecidas en las leyes.



BENEFICIOS

AGUINALDO

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá ser pagado antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, como mínimo. Aquellos que no hayan completado el año de servicios, independientemente de si están trabajando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a recibir la parte proporcional del mismo, según el tiempo que hayan trabajado, sea cual sea.

PRIMA ANTIGÜEDAD

La prima de antigüedad se aplica en los siguientes casos:

- ▶ Renuncia voluntaria del trabajador con 15 años de servicio.
- ▶ Separación por una causa justa.
- ▶ Los que sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido.
- ▶ Debido a la muerte del trabajador.

El monto del bono de antigüedad es equivalente a 12 días de salario por cada año de servicios prestados. Este derecho se pagará incluso proporcionalmente. Se tomará, como base, la cuota diaria que el trabajador haya recibido a cambio de sus servicios, pero en ningún caso será inferior al salario mínimo y la base máxima no será superior a dos salarios mínimos.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) es un derecho de los trabajadores, establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del impuesto sobre la renta, están obligadas a repartir PTU. Los empleados tienen derecho a recibir el 10% de las ganancias anuales.

La PTU se distribuye entre todos los empleados permanentes y temporales que trabajaron más de 60 días ese año. Los directores, administradores y gerentes generales están excluidos de la distribución. Las nuevas empresas están exentas de la PTU durante su primer año de funcionamiento. La utilidad repartible se dividirá en dos partes: la primera se repartirá tomando en consideración el número de días trabajados en el año. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados en el año. El monto de PTU a repartir tendrá como límite máximo 3 meses del salario del trabajador o el promedio de la PTU recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable.

FERIADOS

En México hay 8 días feriados pagados:

| | |
|------------|-----------------------------------|
| ENE | Año Nuevo |
| FEB | Conmemoración del 5 de febrero |
| MAR | Conmemoración del 21 de marzo |
| MAY | Día del Trabajo |
| SEP | 16 de septiembre |
| NOV | Conmemoración del 20 de noviembre |
| DIC | Primero de diciembre* Navidad |

*El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. Además, es un día de descanso que las leyes electorales federales y locales determinan, en el caso de las elecciones ordinarias, para hacer efectiva la jornada electoral. Los trabajadores que prestan servicios en los días de descanso deben recibir un salario doble.

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

Los estados y la ciudad de México imponen un impuesto sobre nómina sobre los salarios pagados por los empleadores. Ciertos estados pueden aplicar tasas entre 1% y 3% y pueden otorgar exenciones para promover el empleo en regiones subdesarrolladas. El impuesto sobre la nómina es deducible como un gasto ordinario para efectos del impuesto sobre la renta.

CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Los patrones y trabajadores deben realizar contribuciones mensuales al sistema de seguridad social en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Además de pagar sus propias contribuciones, los empleadores deben retener y reportar las contribuciones de sus trabajadores. Se calculan sobre la base de los salarios integrados base de cotización (el salario no puede ser inferior al mínimo general). La base máxima para el cálculo de las contribuciones es 25 veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA). El valor de la UMA para 2023 es de MXN \$103.74 (aproximadamente USD \$5.16).

RETIRO

En el caso de las cotizaciones para el retiro, los empleadores deben pagar el 2% del salario base de la cotización (con un tope de hasta 25 veces la UMA) a un fondo de pensiones en una cuenta bancaria a nombre del trabajador. Los fondos se depositarán en una cuenta que administra los ahorros individuales de cada empleado ("AFORE").

FONDO DE VIVIENDA

De acuerdo con la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), los empleadores deben hacer aportes al Fondo Nacional de Vivienda, el cual es administrado por la agencia del gobierno federal llamada Instituto del Fondo Nacional de Vivienda (INFONAVIT). Estas cotizaciones se pagan cada 2 meses aplicando la tasa del 5% al salario base de cada trabajador (con un tope de hasta 25 veces la UMA).

De acuerdo con el esquema original, el INFONAVIT construye viviendas para trabajadores de bajos ingresos. Los empleados pueden solicitar y obtener un préstamo otorgado por el INFONAVIT para adquirir dicha vivienda. En tal caso, el empleador debe retener de los salarios pagados al trabajador, los pagos de dicho préstamo.

Las contribuciones al Seguro Social, al retiro y a la vivienda son gastos deducibles para los empleadores. Sin embargo, las cuotas de los trabajadores, absorbidas por el empleador, no son deducibles. Las cuotas del empleador se calculan aplicando las siguientes tarifas:

| SEGURO | BASE | PATRÓN | CUOTAS Trabajador | TOTAL |
|------------------------------------|--------------------------|------------------------|-------------------|------------------------|
| Riesgos de trabajo | SBC | Máx. 15% Mín. 0.50% | 0.00% | Máx. 15% Mín. 0.50% |
| Invalidez y Vida | SBC | 1.75% | 0.63% | 2.38% |
| Guarderías y Prestaciones sociales | SBC | 1.00% | 0.00% | 1.00% |
| Infonavit | SBC | 5.00% | 0.00% | 5.00% |
| ENFERMEDAD Y MATERNIDAD | | | | |
| Prestaciones en especie | UMA Dif. SBC y 3x UMA | 20.40% 1.10% | 0.00% 0.40% | 20.40% 1.50% |
| Prestaciones en dinero | SBC | 0.70% | 0.25% | 0.95% |
| Gastos médicos y pensionados | SBC | 1.05% | 0.375% | 1.425% |
| RETIRO | | | | |
| Cesantía en edad avanzada y vejez | SBC | *3.15% | 1.125% | 4.275% |
| Retiro | SBC | 2.00% | 0.00% | 2.00% |

* La aportación patronal por cesantía y vejez se incrementará de manera gradual a partir de 2023 hasta concluir en 2030 y de acuerdo al SBC de cada trabajador.

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

Entre las causas que extinguen la relación laboral se encuentran:

- ▶ Consentimiento mutuo.
- ▶ Fallecimiento del empleado.
- ▶ La expiración o llegada del plazo del contrato.
- ▶ La discapacidad física o mental del empleado.
- ▶ El acontecimiento fortuito o fuerza mayor no imputable al empleador.
- ▶ Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- ▶ El agotamiento de la materia prima, que impide el cumplimiento del objeto social de la empresa.
- ▶ El concurso y la quiebra legalmente declarada.

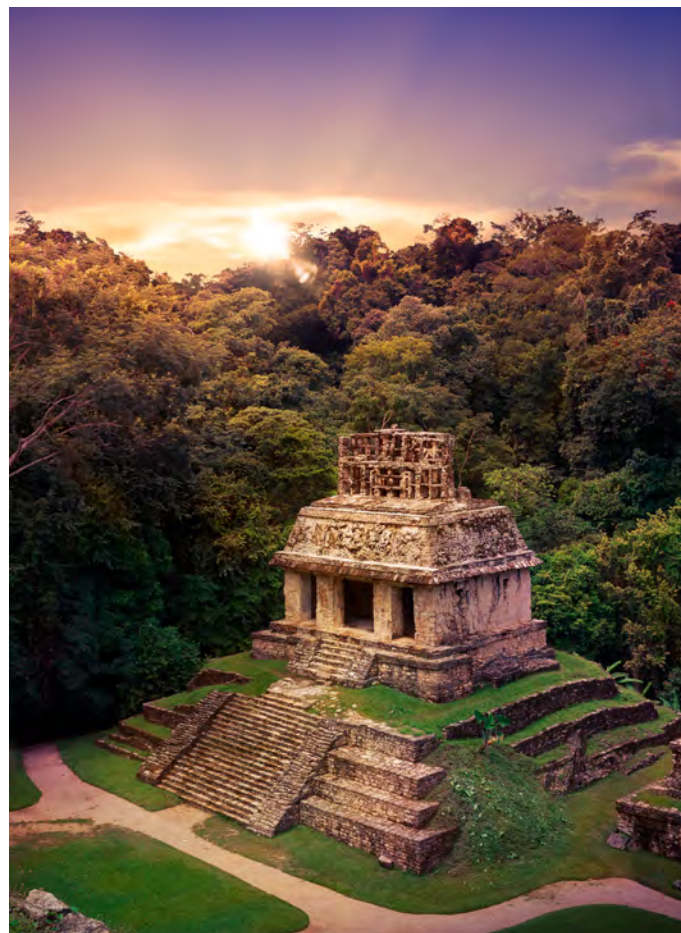
RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Acto por el cual uno de los sujetos pone fin unilateralmente a la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento del otro sujeto. En caso de despido sin causa justificada, el empleado tendrá derecho a demandar su reinstalación (excepto para los empleados de confianza). Los trabajadores no reinstalados tendrán derecho a ello:

- ▶ 3 meses de salario integrado.
- ▶ 20 días de salario integrado, por cada año de servicio prestado.
- ▶ 12 días de prima de antigüedad.
- ▶ Salarios devengados pendientes de pago.

FINIQUITO

Las cantidades mínimas que el trabajador recibirá por la terminación de su empleo o la terminación de la relación laboral. Se integra por los derechos proporcionales obtenidos por el trabajador por cada día de trabajo.



SUBCONTRATACIÓN

El 23 de abril de 2021, entró en vigor la reforma al régimen de subcontratación en México que prohíbe la subcontratación de personal, es decir, queda prohibido proporcionar o poner trabajadores propios a disposición de otra empresa para su beneficio.

No obstante, se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba, siempre que la prestadora de servicios se encuentre registrada en el padrón de empresas de servicios especializados. Las empresas registradas en dicho padrón deberán informar cuatrimestralmente a la autoridad sobre sus contratos celebrados.

Las personas que subcontraten servicios especializados con una empresa que incumpla con las obligaciones con sus trabajadores, serán responsables solidarios en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.

PRIVACIDAD DE DATOS

La salvaguarda y protección de los datos personales de los trabajadores está regulada por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Personas (LFPDPPP) y sus reglamentos. En materia laboral, la LFPDPPP considera a los empleadores como responsables de la obtención, uso, divulgación o almacenamiento por cualquier medio de los datos de los trabajadores. Se requiere el consentimiento escrito del trabajador para el tratamiento de datos sensibles. El nombre, cargo a ocupar, escolaridad, teléfono y algunos otros datos necesarios para la ejecución del contrato de trabajo no se consideran sensibles. Los empleadores están obligados a preservar la confidencialidad de los datos en el proceso de selección, durante la relación laboral y una vez concluida.

Nicaragua



GENERALIDADES

En Nicaragua, antes de comenzar una relación laboral, los empleadores o inversores extranjeros deben considerar que los contratos de trabajo están subordinados a las leyes que regulan la materia en el país. La fuerza laboral nicaragüense tiene la estructura de costos más competitiva de la región centroamericana, con un salario mínimo muy por debajo de los demás. Esto significa que el empleo de trabajadores en Nicaragua puede fortalecer la competitividad global de cualquier inversionista al reducir significativamente el costo del capital humano.

En el marco de una relación laboral en Nicaragua, tanto el empleado como el empleador deben estar inscritos en el sistema de cobertura de la Seguridad Social (INSS), el INATEC (Instituto Nacional Tecnológico) y realizar el pago de impuestos a través de retenciones por ingresos laborales.

Las disposiciones y la legislación laboral de Nicaragua son obligatorias para todas las personas naturales o jurídicas que estén establecidas en el país, incluyendo las personas extranjeras con permiso de trabajo autorizado por las autoridades migratorias nicaragüenses.

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

El mercado laboral nicaragüense ha experimentado importantes cambios demográficos en los últimos años: la presencia de un alto porcentaje de la población menor de 40 años (76 %), la reducción de la tasa de natalidad y la tasa de dependencia económica y el aumento de la población adulta mayor (65 años y más). Esto, junto con sus características estructurales como la segmentación y la informalidad, conforman una situación compleja para la inserción laboral de la población.

El país reportó una tasa de desempleo abierto de 3.7% en 2021, siendo 1.1 puntos porcentuales inferior a la observada en el primer trimestre de 2020 (4.8%), lo que indicaría ya una recuperación en este indicador tras el inicio de la pandemia de COVID-19 en ese año.

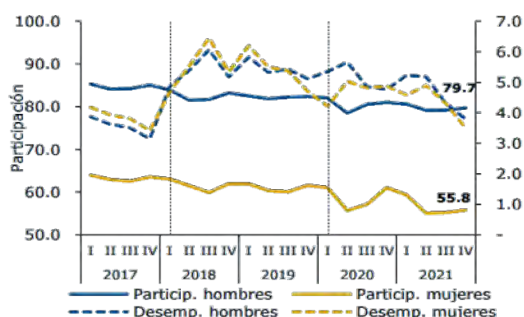
MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el Córdoba: C\$.

Tipo de cambio promedio de 2022 según el Banco Central de Nicaragua:
C\$ 35.8760 = US\$ 1.00.

TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN LABORAL Y DESEMPLEO NACIONAL (porcentaje)

Fuente: Informe Anual 2021 BCN con datos de INIDE



TÉRMINOS LABORALES

SALARIOS

La retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral, el cual puede ser estipulado libremente por las partes, nunca podrá ser menor que el mínimo legal (salario mínimo).

Las formas principales de establecer el salario, reconocidas por la legislación nacional, son:

- ▶ Por unidad de tiempo: Trabajo realizado en un determinado número de horas o días sin la estimación de su resultado.
- ▶ Por unidad de obra, pieza o a destajo: Se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin considerar el tiempo empleado.
- ▶ Por tarea: Cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

SALARIO ORDINARIO

Son salarios devengados en la jornada ordinaria, que incluye el salario base, los incentivos y las comisiones.

SALARIO EXTRAORDINARIO

Son salarios acumulados por horas extras.

SALARIO MÍNIMO

La Ley de Salario Mínimo (Ley 625) establece que el salario mínimo se fijará cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo y el sector económico. Del 1 de marzo 2023 al 28 de febrero 2024, entró en vigor el ajuste de incremento del salario mínimo en ciertos sectores de actividad económica del país, el cual quedó establecido de la siguiente manera:

| SECTOR DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS | SALARIO MÍNIMO MENSUAL |
|--|------------------------|
| Agropecuario | C\$ 5,196.34 |
| Pesca | C\$ 7,901.21 |
| Minas y Canteras | C\$ 9,332.44 |
| Industria Manufacturera | C\$ 6,987.06 |
| Industria sujeta al Régimen Especial | C\$ 8,098.46 |
| Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional | C\$ 5,474.77 |
| Electricidad y Agua; Comercio, restaurantes y hoteles; Transporte; Almacenamiento y Comunicaciones | C\$ 9,531.14 |

| SECTOR DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS | SALARIO MÍNIMO MENSUAL |
|--|------------------------|
| Construcción; Establecimientos financieros y Seguros | C\$ 11,628.95 |
| Servicios comunales, sociales y personales | C\$ 7,287.71 |
| Gobierno Central y Municipal | C\$ 6,480.04 |

JORNADA LABORAL

Las horas normales de trabajo son 8 horas al día y 48 horas a la semana. Cualquier trabajo realizado más allá de las horas normales de trabajo en un día de descanso semanal o feriado se considera tiempo extra.

De acuerdo con el Código de Trabajo, si un trabajador trabaja más allá de las horas de trabajo establecidas, tiene derecho al pago por horas extraordinarias del 100% sobre la tasa salarial ordinaria (200% del salario normal por horas extraordinarias). La cantidad total de horas extras no puede exceder 3 horas al día y 9 horas a la semana. Los límites diarios y semanales para el trabajo peligroso e insalubre, el trabajo nocturno y las horas mixtas (día y noche) son los siguientes:

- ▶ Trabajo peligroso e insalubre: 6 horas diarias y 36 horas límite semanales. En estos casos, no se podrán trabajar horas extras.
- ▶ Trabajo nocturno: 7 horas diarias y 42 horas límite semanales.

El trabajo nocturno es el trabajo realizado durante las 8:00 p.m. y las 06:00 a.m. del día siguiente. Sin embargo, los trabajadores en turnos nocturnos no pueden trabajar más de 7 horas al día y 42 horas a la semana.

CONTRATOS LABORALES

La relación de trabajo o contrato individual puede ser por tiempo determinado o indeterminado. El contrato individual de trabajo se presume por tiempo indeterminado, salvo que las partes hayan convenido un plazo. No obstante, si el plazo de un contrato por tiempo determinado expira y el trabajador continúa prestando sus servicios por 30 días más, o si el plazo se prorroga por tercera vez, el contrato se considerará por tiempo indeterminado.

En los contratos por tiempo indeterminado, las partes pueden convenir un período de prueba no mayor de treinta días durante el cual cualquiera de ellas podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas.

BENEFICIOS O PRESTACIONES SOCIALES

DECIMOTERCER MES O AGUINALDO

Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, en caso de que el trabajador no haya cumplido un año de trabajo continuo. El decimotercer mes debe ser pagado dentro de los primeros diez días después de la terminación del contrato de trabajo.

VACACIONES

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de 15 días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada 6 meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador. Las vacaciones se pagan calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador. En caso de salario variables, se calculará en base al salario ordinario promedio de los últimos seis meses.

DÍAS DE DESCANSO COMPENSATORIO

Los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo. Si algún día feriado nacional coincide con el séptimo día, este será compensado y, al trabajador que labore, se le remunerará como día extraordinario de trabajo.

FERIADOS

Nicaragua tiene 10 feriados obligatorios con derecho a descanso y salario:

| | |
|------------|-------------------|
| ENE | Año Nuevo |
| MAR | Jueves Santo |
| | Viernes Santo |
| MAY | Día del Trabajo |
| | Día de las Madres |
| JUL | 19 de julio |
| SEP | 14 de septiembre |
| | 15 de septiembre |
| DIC | 8 de diciembre |
| | Navidad |



PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

INSTITUTO NICARAGÜENSE DE SEGURIDAD SOCIAL (INSS)

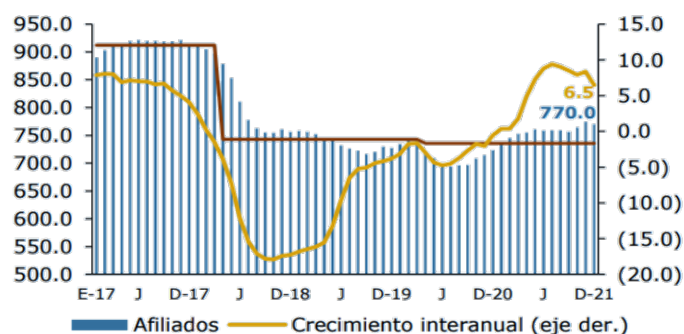
En Nicaragua, todos los trabajadores están afectos a la deducción del 7% en concepto de cotización al Seguro Social.

El salario mínimo objeto de cotización, no podrá ser inferior al establecido para la actividad económica del empleador, salvo que se trate de períodos incompletos, en cuyo caso se procederá de acuerdo con lo establecido en la normativa correspondiente. No existe límite máximo para la remuneración objeto de cotización.

Asimismo, las cotizaciones patronales del Régimen Obligatorio Integral corresponden a 21.50% (para empleadores con menos de 50 trabajadores) y 22.50% (para empleadores con más de 50 Trabajadores).

Afiliación INSS (miles de afiliados y porcentaje)

Fuente: Informe Anual 2021 BCN con datos del INSS



INSTITUTO NACIONAL TECNOLÓGICO (INATEC)

Contribuciones obligatorias al INATEC del 2% sobre la nómina o sobre el total de los salarios pagados. En este caso, no se aplica techo. Esta contribución se destina a la formación estatal de los trabajadores.

RENTAS DEL TRABAJO

La legislación tributaria nicaragüense establece un límite máximo gravable de C\$ 100,000 (cien mil córdobas al año) para efectos de Impuesto sobre la Renta a pagar por las rentas del trabajo, conforme la tarifa progresiva siguiente:

| ESTRATOS DE RENTA NETA ANUAL | | IMPUESTO BASE | % APLICABLE | SOBRE EXCESO |
|------------------------------|------------|---------------|-------------|--------------|
| De C\$ | Hasta C\$ | | | |
| 1.00 | 100,000.00 | 0.00 | 0% | 0.00 |
| 100,000.01 | 200,000.00 | 0.00 | 15% | 100,000.00 |
| 200,000.01 | 350,000.00 | 15,000.00 | 20% | 200,000.00 |
| 350,000.01 | 500,000.00 | 45,000.00 | 25% | 350,000.00 |
| 500,000.01 | a más | 82,500.00 | 30% | 500,000.00 |

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

El contrato individual o relación de trabajo finaliza, por cualquier de las siguientes causas:

- ▶ A partir del vencimiento del plazo acordado o de la conclusión de la obra o servicio que originó el contrato.
- ▶ Por muerte o invalidez permanente del empleador que, como consecuencia, requiera la terminación de la empresa; o por muerte o invalidez permanente del empleado.
- ▶ Del veredicto de culpabilidad o de la pena de prisión del empleado.
- ▶ Terminación definitiva de la industria, comercio o servicio por razones económicas legalmente justificadas y debidamente comprobadas por el Ministerio de Trabajo.
- ▶ Por resolución judicial firme cuya consecuencia es la desaparición definitiva del negocio.
- ▶ Por terminación del contrato de acuerdo con la ley.
- ▶ Por la jubilación del empleado.
- ▶ Por causas de fuerza mayor o fortuitas, cuando tengan como consecuencia el cierre del negocio.

INDEMNIZACIÓN

Independientemente de la causa de terminación laboral, el empleador deberá pagar la parte proporcional de las prestaciones sociales (vacaciones y aguinaldo). Asimismo, cuando el trabajador fuese despedido sin causa justa o renunciare (con la premisa de informar al empleador por escrito con quince días de anticipación), tendrá derecho a una indemnización por antigüedad equivalente a:

- ▶ Un mes de salario por los primeros 3 años de relación laboral.
- ▶ A 20 días de salario del año 4to al 6to.

En ningún caso el pago debe ser menor a un mes o mayor a cinco meses de salario. La Ley establece que cualquier fracción del año deberá ser compensada proporcionalmente.

PRIVACIDAD DE DATOS

La Ley No. 787, de Protección de Datos personales, tiene por objeto la protección de la persona natural o jurídica frente al tratamiento, automatizado o no, de sus datos personales en ficheros de datos públicos y privados, a efecto de garantizar el derecho a la privacidad personal y familiar y el derecho a la autodeterminación informativa. Establece que, para obtener datos personales, estos deben ser adecuados, proporcionales y necesarios con respecto al ámbito y el objetivo con el que se recolectan, y debe hacerse por medios lícitos que garanticen la autodeterminación informativa.



Panamá



GENERALIDADES

Panamá es el país de la región Centroamérica con mayor crecimiento del PBI tras la pandemia.

La calificadora de riesgo Fitch Ratings, reafirmó la calificación soberana de Panamá en BBB- manteniendo el país su grado de inversión.

Panamá figura como el destino número uno en el mundo para establecerse una vez las personas se jubilen, según el "Annual Global Retirement Index", estudio realizado por la publicación "International Living".

Panamá, como muchos de los países de la región, han establecido una serie de medidas migratorias y laborales que fomentan la contratación y transferencia de conocimiento al personal nacional.

DATOS GENERALES

MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda panameña, el Balboa, tiene paridad con la de Estados Unidos. El USD (Dólar) circula libremente. Tipo de Cambio a USD; 1 USD = 1 PAB.

REGULADORES

Gobierno de Panamá-Constitución de la República

La Constitución Política de Panamá es la norma fundamental que consagra los principios que rigen en nuestra sociedad. Garantiza los derechos y deberes de las personas, la obligación del Estado de proporcionar el bienestar a toda la población, señala las funciones del gobierno y la organización del poder público.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Institución gestora de políticas públicas de empleo y trabajo decente, facilitadora de la prevención y solución de conflictos laborales promoviendo el progreso de los empleadores y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, con justicia, equidad y armonía, en pro del desarrollo humano, económico, social, cultural, sostenible e incluyente del país.

La Caja de Seguro Social

Institución pública que se encarga de la planificación, control y administración

de las contingencias de la seguridad social de Panamá. Es responsable de administrar el sistema de seguridad social del país. El fondo administra el sistema de seguro social y los programas de cuentas individuales. El seguro social cubre los planes de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, mientras que los beneficios de enfermedad y maternidad también son administrados por CSS. La institución presta servicios al 84% de la población de Panamá, y su cartera de clientes alcanza 3 millones de beneficiarios.

El Ministerio de Economía y Finanzas

Cumple un rol prioritario dentro del proceso de planificación para el desarrollo, al tener como misión formular la política económica y social, administrar y proveer los recursos para la ejecución de los planes y programas del Gobierno, propiciando el mayor bienestar de la población.

La Dirección General de Ingresos

Administra el sistema tributario para recaudar impuestos, tasas, contribuciones y rentas a favor del Tesoro Nacional, combatir la evasión fiscal e interpretar las leyes tributarias.

TÉRMINOS LABORALES

SALARIO

Es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo y comprende, además de lo pagado en dinero y especie, las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.

El salario deberá pagarse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero, que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mínimo fijado por la ley. Queda prohibido hacer los pagos en mercancías, o en vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo con que se pretende sustituir la moneda.

SALARIO MÍNIMO

El Decreto Ejecutivo vigente, que fija las cifras de Salario Mínimo vigente, es el 74, del 31 de diciembre de 2021, donde el Gobierno de Panamá establece un ajuste al salario mínimo de entre 1.5% y 13%, solo en las pocas actividades económicas que han logrado una recuperación en medio de la crisis derivada por la pandemia.

En Panamá existen cerca de 40 salarios mínimos, dependiendo de la actividad económica y la región del país, cuyos niveles por ley deben ser ajustados cada dos años.

Estas nuevas tasas de salario mínimo comenzaron a regir a partir del 16 de enero 2022 y la próxima revisión del salario mínimo deberá realizarse en el 2023.

Las actividades económicas con ajuste salarial este año son agricultura, caza, ganadería y silvicultura (1.5%); explotación de minas y canteras (1%); actividades de servicios sociales, financieras y salud privada (2%); construcción (1%); suministro de electricidad, gas y agua (2%); y la industria bananera (13%).

Conceptos utilizados para los pagos a través de planilla:

- ▶ **Bonificación:** Es un pago extraordinario que el empleador hace voluntariamente al trabajador por diversas razones relacionadas con el trabajo, que pueden incluir factores ajenos al desempeño del trabajador tales como el desempeño general de la empresa.
- ▶ **Comisión:** Pago basado en la cantidad de ventas que un trabajador realiza. Se basa en un porcentaje de las ventas totales de acuerdo con lo estipulado al inicio de la relación laboral.
- ▶ **Dietas:** Estipendio que se paga a miembros de la junta directiva u otros organismos colegiados, por su asistencia a las reuniones de estos.

- ▶ **Gratificación:** Cantidad de dinero que se le da a un trabajador como recompensa o agradecimiento por la realización de un servicio.
- ▶ **Prima de producción:** Es un incentivo vinculado al rendimiento del trabajador, que se reconocen por rangos medibles. Queda prohibido incluir la prima de rendimiento en las actividades que por su naturaleza son peligrosas, como, por ejemplo, en la conducción de vehículos, la explotación de minas, los trabajos de altura, y el manejo con materiales tóxicos, explosivos, inflamables o radiactivos.
- ▶ **Participación de utilidades:** Pago que realiza la empresa anualmente de las ganancias obtenidas y son repartidas entre los accionistas de manera proporcional a las acciones que estos tienen en el capital de una empresa.
- ▶ **Salario en especie:** Se entiende únicamente la parte que recibe el trabajador o su familia en alimentos, habitación y vestidos que se destinan a su consumo personal inmediato.
- ▶ **Salario en especie (Combustible):** Para efectos de la CSS y su declaración, la empresa tiene que declarar el total del combustible pagado. El excedente de B/.450.00 se debe deducir la cuota de seguridad social.
- ▶ **Viático:** Comprende tantos los gastos de viaje, como los desembolsos por alimentación requeridos por el empleado, cuando deba trasladarse de su lugar habitual de trabajo, para cumplir una determinada tarea por orden del empleador (Definición para la CSS).

JORNADA LABORAL

El día laboral en Panamá se divide en los siguientes períodos de trabajo:

- ▶ **Diurno:** de 6 a.m. a 6 p.m.
- ▶ **Nocturno:** de 6 p.m. a 6 a.m.

Son jornadas diurnas y nocturnas las comprendidas dentro de los respectivos períodos de trabajo. Será nocturna la jornada que comprenda más de tres horas dentro del período nocturno de trabajo.

Es jornada mixta la que comprende horas de distintos períodos de trabajo, siempre que no abarque más de tres horas dentro del período nocturno.

- ▶ La jornada máxima diurna es de ocho horas y la semana laborable, correspondiente hasta cuarenta y ocho horas.
- ▶ La jornada máxima nocturna es de siete horas y la semana laborable correspondiente hasta cuarenta y dos horas.
- ▶ La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media y la semana laborable respectiva hasta cuarenta y cinco horas.
- ▶ El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta se remunerará como ocho horas de trabajo diurno. Para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional o de los salarios que se paguen en una empresa con turno de trabajo en varios períodos.

CONTRATACIÓN DE PERSONAL EXTRANJERO

Todo empleador mantendrá trabajadores panameños o extranjeros, de cónyuge panameño, o con diez años de residencia en el país en proporción no inferior al 90 por ciento del personal de trabajadores ordinarios. También podrá mantener personal extranjero especializado o técnico que no exceda del quince por ciento del total de los trabajadores.

En ningún caso, los porcentajes de salarios o asignaciones en conjunto y por categoría podrán ser menores a los fijados.

Los empleadores, que necesiten ocupar trabajadores extranjeros, obtendrán una autorización que expedirá el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previa comprobación de que no se alteran los porcentajes de nacionales exigidos, la cual se expedirá hasta por el término de un año, prorrogable por un máximo de cinco años. Entre los requisitos, para ejercer como trabajador extranjero, se encuentra el permiso de trabajo, el cual se puede solicitar una

vez aprobada la solicitud de categoría migratoria respectiva. Este documento es otorgado por el MITRADEL, entidad encargada de aprobar los permisos de trabajo para trabajadores extranjeros.

En Panamá existen profesiones o carreras que son consideradas reservadas para panameños, con el propósito de proteger la economía nacional.

Es importante señalar que en Panamá es obligatorio el pago de las cuotas de la seguridad social e impuesto sobre la renta para todos aquellos empleados (nacionales o extranjeros) según lo establecido en la Ley No. 51 de 2005 en su Artículo 91. Dichos aportes fiscales y parafiscales serán calculados según lo dictaminen los respectivos reglamentos o decretos. Como una de las pocas excepciones a esta ley, están los trabajadores extranjeros traídos al país bajo el régimen SEM (SEDE DE EMPRESA MULTINACIONAL) reglamentado en la Ley 41 del 2007. Las empresas que pertenecen a este régimen especial están listadas en el portal electrónico del Ministerio de Comercio de la República de Panamá.

En Panamá, es permitido que los empleadores revisen el historial de cada trabajador antes de ser contratado y solicitar una serie de requisitos. Entre los requisitos, pueden estar un certificado de antecedentes penales, emitido por la autoridad correspondiente, un examen médico general y completar un formulario de entrada con datos personales, así como un test psicotécnico.

ACUERDOS CON EMPLEADOS

Son trabajadores todas las personas naturales que se obliguen, mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o a ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona.

Toda persona que haya cumplido catorce años puede obligarse como trabajador, con las limitaciones establecidas en el Código de Trabajo.

CONTRATOS LABORALES

En Panamá, hay diversos tipos de contratos de trabajo y, de acuerdo con el Art. 62 del Código de Trabajo, los más comunes son:

- ▶ **Contratos Definidos:** el contrato por tiempo definido deberá constar siempre por escrito. Este tipo de contrato contiene una cláusula de término. Por lo general, estos contratos se establecen por un año. Adicionalmente, un contrato definido puede considerarse indefinido si sucede cualquiera de las siguientes situaciones:
 - a. Si, vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continúa prestando servicios.
 - b. Cuando se trate de un contrato para ejecución de una obra determinada, si el trabajador continúa prestando las mismas tareas luego de concluida la obra.
 - c. Cuando se celebren sucesivos contratos por tiempo definido o para obra determinada.
- ▶ **Contratos Indefinidos:** este tipo de contrato contiene una fecha de inicio, más no de término. Esto implica que se podrá contar con el trabajo el tiempo que ambas partes consideren pertinente.
- ▶ **Contratos Por Obra Determinada:** Se entiende por contrato por obra determinada a aquel que está relacionado a un proyecto o servicio específico y no se sabe cuánto tiempo durará la realización de este. A este caso, se le puede otorgar un tiempo estimado y este se podrá extender en caso sea necesario.

El contrato laboral, en cualquiera de sus tipos, es la mejor manera para conocer las obligaciones de trabajadores y empleadores. Con estos documentos, se da por iniciado oficialmente la relación laboral y ayuda a tener la formalidad necesaria del caso. Siempre es recomendable que el trabajador guarde su copia del contrato, pues esto le ayudará en caso de problemas que se puedan presentar.

COMPENSACIONES

HORAS EXTRAS

El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados, constituyen la jornada extraordinaria y será remunerado así:

- ▶ Con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno;
- ▶ Con un cincuenta por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno; y
- ▶ Con un setenta y cinco por ciento de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno.

VACACIONES

Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado, aunque el contrato no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias o todos los días de la semana, de treinta días. Por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su empleador. Pago de un mes de salario, cuando la remuneración se hubiere convenido por mes, y de cuatro semanas y un tercio, cuando se hubiere pactado por semana.

DÉCIMO TERCER MES

Mediante Decreto de Gabinete 221 de 1971, se establece el pago obligatorio de un beneficio económico mediante la figura del Décimo tercer mes como una retribución especial a los trabajadores. Este beneficio será un mes de salario dividido en (03) pagos en el año. Dichos pagos deberán ser hechos al trabajador a más tardar:

- ▶ 15 de abril
- ▶ 15 de agosto
- ▶ 15 de diciembre

DERECHOS

DESCANSO ENTRE JORNADAS

Todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores el período de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas, en jornadas no menores de media hora ni mayores de dos horas. Sin embargo, en caso de jornadas nocturnas o mixtas, el empleador y el trabajador pueden convenir en distribuir dichos descansos, sin exceder los límites de la jornada correspondiente, de manera que no interrumpa la producción.

El día de descanso semanal es un derecho y un deber del trabajador. El descanso semanal obligatorio debe darse de preferencia los domingos. No obstante, puede estipularse entre empleador y trabajador un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical.



Cuando un trabajador preste servicios en su día de descanso, tendrá derecho a que como compensación se le conceda otro día de descanso.

El trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del ciento cincuenta por ciento sobre el salario de la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a que se le conceda como compensación cualquier otro día de descanso a la semana. El recargo del ciento cincuenta por ciento incluye la remuneración del día de descanso.

FONDO DE INCAPACIDAD

Desde el momento en que inicie el contrato de trabajo, el trabajador comenzará a crear un fondo de licencia por incapacidad, que será de doce horas por cada veintiséis jornadas servidas o de ciento cuarenta y cuatro horas al año, y del cual podrá disfrutar total o parcialmente con goce de salario completo, en caso de enfermedad o accidente no profesional comprobado. Dicha licencia podrá acumularse hasta por dos años seguidos y ser disfrutada en todo o en parte durante el tercer año de servicio.

DERECHOS AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según la Ley No. 42, de 27 de agosto de 1999, las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones. Las políticas y programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente laboral y de reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. En los casos en que las personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, estas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición.

Toda empresa, que cuenta con más de 50 empleados, tiene la obligación de contratar a trabajadores con discapacidad que estén calificados para las tareas solicitadas. De acuerdo con la ley, se afirma que, si se cuenta con este número antes mencionado, el 2% del personal de la empresa (es decir, una persona) debe ser personal con discapacidad y, además, recibir las adecuaciones y atenciones necesarias.

DERECHOS DE LAS PERSONAS CON ENFERMEDADES CRÓNICAS

Mediante la Ley 151, del 24 de abril de 2020, se adicionó el artículo 4-A a la Ley 59, del 28 de diciembre de 2005, por medio de la cual se adoptaron normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral.

La protección laboral, que otorga la Ley 59 de 2005, implica que un trabajador, nacional o extranjero, que se le detecte una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, solo pueda ser despedido por causa justificada y previa autorización judicial.

La Ley 59 define las enfermedades crónicas como aquellas que tienen un tratamiento que va más allá de los tres meses. Se incluyen la diabetes, el cáncer y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida. Las condiciones involutivas son las que adversan el proceso evolutivo del cuerpo, tales como la esclerosis múltiple, esclerodermia y miopatías del adulto. Las degenerativas son las que ocasionan un deterioro progresivo, entre ellas están la osteoartritis y artritis reumatoide.

FUERO DE PATERNIDAD

Por medio de la Ley 238 del 15 de septiembre de 2021, se amplía el alcance del fuero de maternidad hasta el padre y aplica a todo empleado público o privado en los siguientes casos:

1. Por fallecimiento de la madre durante el parto o hasta dentro de los doce meses posteriores al parto.

2. Cuando la mujer en estado de gravidez o dentro de los doce meses posteriores al parto no cuente con trabajo formal.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o en los días o meses siguientes, el padre del niño que cuente con un empleo gozará del alcance del fuero de maternidad hasta cumplirse el término de un año a partir del parto. Además, tendrá derecho a quince días de vacaciones, siempre que tenga el derecho adquirido, las cuales no podrán ser negadas por su empleador. Las vacaciones a las que se hacen referencia serán concedidas luego de cumplir el tiempo de duelo que establezca el reglamento interno de la institución o empresa donde labora.

Si el padre está laborando por contrato definido, el tiempo de vacaciones será proporcional al derecho según el tiempo del contrato. Esta Ley comenzará a regir al día siguiente que se levante el estado de emergencia como consecuencia de los efectos generados por la pandemia de la COVID-19.

FERIADOS

Son días de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional según el artículo 46 del Código de Trabajo:

| | |
|------------|---|
| ENE | Año Nuevo 9 de enero |
| FEB | Martes Carnaval |
| MAR | Viernes Santo |
| MAY | 1 mayo Día del Trabajo 3 de noviembre 5 de noviembre |
| NOV | 10 de noviembre 28 de noviembre |
| DIC | 8 de diciembre 20 de diciembre 25 de diciembre Navidad |

Además, se considera festivo el día que tome posesión el presidente electo de la República.

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

SEGURO SOCIAL

Los aportes que se realizan bajo este concepto son: para el empleador (12.25%) y el trabajador (9.75%). Cuando se realiza el pago del décimo tercer mes, para el empleador (10.75%) y el trabajador (7.25%).

SEGURO EDUCATIVO

Es una contribución para el funcionamiento de las escuelas en Panamá, la deducción, que se aplica solamente al salario, es del 1.50% al empleador y de 1.25% al empleado.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El impuesto sobre la renta es un descuento de ley que pagan los trabajadores sobre sus ingresos percibidos durante el año:

- ▶ Menos de 11,000 al año: Sin descuento.
- ▶ De 11,000 a 50,000 al año: 15% de impuesto sobre el excedente de 11,000.
- ▶ Más de 50,000 al año: 25% de impuesto sobre el excedente de 50,000.

RIESGO PROFESIONAL

Es un porcentaje que paga el empleador de acuerdo con la actividad que realiza. La Caja de Seguro Social hará la fijación del grado de riesgo de la empresa, en atención a las medidas de prevención e higiene del trabajo, condiciones de este y demás elementos que influyen sobre el riesgo particular de cada empresa o establecimiento.

Las empresas se distribuirán en las siguientes clases de riesgos:

- ▶ Clase I Riesgo Ordinario de Vida
- ▶ Clase II Riesgo Bajo
- ▶ Clase III Riesgo Medio
- ▶ Clase IV Riesgo Alto
- ▶ Clase V Riesgo Máximo

RESERVAS LABORALES

El pasivo laboral se genera por los derechos legales que el trabajador posee en caso de ser despedido o porque la empresa deje de funcionar. Se determina de la misma manera como se calcula el despido, por lo que, para su cálculo específico, es necesario recurrir a la legislación laboral aplicable a la empresa. Las reservas laborales que se deben establecer son de:

- ▶ Décimo tercer mes: 8.33%
- ▶ Vacaciones: 9.09%
- ▶ Prima de antigüedad e Indemnización: 0.327%

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

El Código de Trabajo de la República de Panamá, en su Título VI, Capítulo I, establece las formas por las cuales todo agente económico puede dar por terminada la relación laboral. Solo mencionaremos algunas de las establecidas en el artículo 210 del referido Código.

La relación de trabajo termina:

1. Por mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos.
2. Por la expiración del término pactado.
3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato.
4. Por muerte del trabajador.
5. Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación de un contrato.
6. Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que exceda del máximo autorizado en el código laboral.
7. Por el despido fundado en causa justificada, o la renuncia del trabajador.
8. Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en el código de trabajo.

Cada vez que se dé una relación laboral, el empleado debe recibir un finiquito o liquidación y depende de varios factores qué le corresponde recibir.

INDEMNIZACIÓN

Si se tratase de un contrato por tiempo indefinido cuya terminación fuese por despido injustificado o sin la autorización previa necesaria, se determinará la indemnización del equivalente a 3.4 semanas de salario por cada año laborado, en los diez primeros años, y, cada año posterior a los diez años, será indemnizado con el equivalente de una semana de salario, por cada año.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año laborado, desde el inicio de la relación de trabajo.

En el evento de que algún año de servicio no se cumpliera entero desde el inicio de la relación o en los años subsiguientes, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El Reglamento Interno de Trabajo es un documento que debe estar abalado por el Ministerio de Trabajo en Panamá y donde se establecen reglas y normas de conducta laboral entre el empleador y trabajador, siguiendo los lineamientos del Código de Trabajo.

El código laboral en Panamá establece que toda empresa o establecimiento, donde laboren de diez o más trabajadores, el empleador está obligado a adoptar un reglamento Interno de trabajo.

PRESENTACIÓN MENSUAL DE INGRESOS

Decreto Ejecutivo 186 del 22 de noviembre de 2021, que modifica los artículos 160 y 163 de Decreto Ejecutivo No. 170 de 27 de octubre de 1993. Modificado por el Decreto Ejecutivo No. 8 de 29 de enero de 2007.

El formulario es mensual y el contribuyente presentará dentro de los quince días calendario siguiente al vencimiento del mes anterior, la declaración-liquidación de la suma retenidas ante la Dirección General de ingresos. Dicha información deberá coincidir con la correspondiente al total de los trabajadores inscrito bajo su cargo ante la Caja de Seguro Social y preferiblemente será presentada por medio magnéticos.

La no presentación mensual conlleva una multa de B/.1,000.00 por cada presentación mensual no realizada.

FONDO DE CESANTÍA

Este fondo se establece como resultado de la Ley 44 del 14 de agosto de 1995, y está regulado por el Decreto Ejecutivo No.106 del 26 de diciembre de 1995. Es un mecanismo establecido por ley, que garantiza el pago de la prima de antigüedad e indemnización a los empleados con contrato por tiempo indefinido, por parte de los empleadores.

Todas las empresas que cuenten con 5 o más colaboradores con contrato por tiempo indefinido deben contar con un Fondo de Cesantía. El no establecer un fondo de cesantía conlleva al pago de recargos adicionales en la terminación de relación de trabajo. Los recargos dependerán de la fecha de inicio de la relación de trabajo. Si la persona inicio antes del 1995 será de un 50% y para que las que iniciaron después de 1995 de un 25%.

La sanción por el incumplimiento de establecer el Fondo de Cesantía va con multas de cien a quinientos balboas que serán duplicadas en caso de reincidencia, impuestas por el Juez de la causa o la Dirección General de Trabajo, según sea el caso.

Los beneficios para las empresas y empleados son:

- ▶ Los aportes al fondo de cesantía son deducibles de la renta gravable.
- ▶ Los réditos o intereses del fondo que excedan las obligaciones laborales de la empresa pertenecen al empleador.
- ▶ A los empleados se les garantiza la existencia de un fondo para cubrir gastos de indemnización y de prima de antigüedad en caso de cese del empleado o de la empresa.
- ▶ Los empleados podrán realizar aportes voluntarios al fondo como ahorro propio.
- ▶ Beneficio de contratación de personas con discapacidad. El empleador podrá reducir su renta neta gravable al restar dichos beneficios o deducciones adicionales de sus ingresos gravables.



Paraguay

GENERALIDADES

Según el Banco Mundial, se estima que la economía paraguaya espere para este periodo un crecimiento del 4.5% el cual se sustenta principalmente en la recuperación que seguirá experimentando la agricultura durante el primer semestre del 2023; así como un aumento del PIB del 5.2%.

De cumplirse estos resultados previstos para el 2023, Paraguay será la excepción dentro de la región en materia económica, ya que crecerá a tasas bastante elevadas en comparación con los demás países de América del Sur.

Las principales industrias del Paraguay están basadas en la agricultura y la ganadería. Los principales productos agrícolas son el algodón, caña de azúcar, maíz, soja, trigo, tabaco, naranjas y la yerba mate, que es consumida en todo el país como bebida, con agua fría (tereré), o caliente (mate cocido).

Según las proyecciones de población, en Paraguay existen aproximadamente 7,453,695 de habitantes. De esta población 3,749,209 son hombres y 3,704,486 son mujeres.

En Paraguay el trabajo dependiente y retribuido está regulado por el Código Laboral, lo cual establece los derechos y obligaciones para el empleador, el trabajador, y también regula la relación de estos con el Estado.

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

La población Económicamente Activa es de aproximadamente 3,737,646 personas. De ellas 2,182,767 son hombres y 1,554,879 son mujeres. Mientras que las personas que se encuentran sin trabajo, aun cuando están disponibles para ello, y han buscado un empleo, son 306,228 (Desempleo Abierto).

MONEDA Y CAMBIO A USD

- ▶ La moneda local es el Guaraní: PYG (Gs)
- ▶ Tasa Promedio de Cambio por \$1 USD: 7,200 PYG

REGULADORES

- ▶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- ▶ Código Laboral

TÉRMINOS LABORALES

En Paraguay existen 3 tipos de remuneraciones:

SALARIO

La remuneración, cualquiera sea su denominación o método de cálculo, que pueda ser evaluada en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que este haya realizado o deba realizar, de conformidad con lo estipulado en el contrato de trabajo (Art. N° 227 Ley N° 213/93 Código Laboral).

SALARIO POR LA CONTRIBUCIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Incluye la remuneración total recibida por el trabajador, en dinero, especies, regalías. Incluye trabajo extraordinario, suplementario o a destajo, comisiones, indemnizaciones por despido, premios, honorarios, acciones y cualquier otra remuneración accesoria que tenga carácter normal en la empresa o trabajo, con excepción del aguinaldo (Art. N° 76 Inc. a) de la Dto. N° 1860/50).

SALARIO MÍNIMO

Es suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador que consisten en: alimentación, habitación, vestido, transporte, previsión, cultura y recreación honesta, considerándolo como cabeza de familia (Art. N° 249 Cap. II Ley N° 213/93). El salario mínimo legal vigente en Paraguay para el 2022 es de PYG 2,550,307

CONTRATOS LABORALES

El contrato de trabajo es el acuerdo en virtud del cual un trabajador está obligado a realizar un trabajo o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección y dependencia de este, mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea la clase de trabajo. El contrato de trabajo es consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, no solemnne ni formal. El contrato puede ser Tácito y Escrito (Art. N° 19 Ley N° 213/93).

Contrato verbal (artículo N° 44):

- ▶ Trabajos accidentales que no excedan los 90 días.
- ▶ Trabajo determinado que no exceda el LMS (Salario Mínimo Legal).
- ▶ Servicio doméstico (se deroga por Ley N° 5407/15).

En cuanto a su duración, el contrato puede ser:

- ▶ Por un plazo fijo (hasta 1 año para los trabajadores y hasta 5 años para los empleados),
- ▶ Indefinido.
- ▶ Para un trabajo específico, o ciertos servicios.

COMPENSACIONES

VACACIONES

Todo trabajador tiene derecho a un período de licencia remunerada después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador. El número de días pagados corresponde a la antigüedad en el empleo:

- ▶ 12 días laborales consecutivos con una antigüedad de 1 año hasta 5 años.
- ▶ 18 días laborales consecutivos con una antigüedad mayor a 5 años hasta 10 años.
- ▶ 30 días laborales consecutivos con una antigüedad superior a 10 años.

Para calcular el importe que debe percibir el trabajador con motivo de sus vacaciones, se tendrá en cuenta el salario mínimo legal vigente, en el momento de las vacaciones, o el salario percibido en ese momento, si es superior al mínimo legal. El salario debe ser pagado por adelantado al comienzo de las vacaciones.

LICENCIAS REMUNERADAS

▶ **Maternidad:** Toda trabajadora tiene derecho al permiso por maternidad, según la Ley N° 5508/15 de Promoción, Protección de Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna y su reglamentación Decreto N° 7550. El permiso será de 18 (dieciocho) semanas y que incluye 2 semanas de prenatal. El cumplimiento de este derecho es obligatorio, el empleador no puede, en ninguna circunstancia, despedir a la trabajadora. La mujer goza de hasta un año de inamovilidad laboral desde el nacimiento de su hijo o hija, asimismo este derecho goza del pago del 100% de la remuneración que venía ya percibiendo la trabajadora de forma regular y mensualmente, antes del parto.

El pago lo realiza el Seguro Social y, en caso de no estar al día con el seguro, el empleador abonará la remuneración correspondiente. No se admite el preaviso y el despido en ninguna circunstancia y, en el caso que el empleador de igual forma lo realice, este acto será NULO.

▶ **Paternidad:** La ley establece el permiso por paternidad, que se encuentra consagrado en la misma ley de maternidad para el padre del niño recién nacido. Consiste en dos semanas de permiso, desde el nacimiento de su hijo, y no pueden ser objeto de renuncia en ninguna circunstancia por parte del beneficiario. Cabe mencionar que las dos semanas de permiso indicadas son con goce de sueldo a cargo del empleador. Para usufructuar este beneficio, el padre debe presentar la documentación correspondiente a su empleador o departamento encargado de esta gestión.

▶ **Licencia por Duelo:** Se establece permiso de 3 días con goce de sueldo por motivo de duelo el fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelo y hermanos. Código del Trabajo en su Art. 62 (actualizado por Ley N° 3384/07).

▶ **Licencia por Matrimonio:** Se dispone de 3 días de permiso con goce de sueldo por contraer matrimonio, según Art. N° 62 del Código del Trabajo.

HORAS EXTRAS

Son aquellas horas que se realizan por encima del límite de tiempo máximo establecido para el día diario o semanal de 8 horas al día y 48 horas a la semana, respectivamente. Las horas extras se pagarán con al menos el 50% del salario acordado para la jornada ordinaria.

Al trabajador nocturno, se le pagará con el 30% del salario ordinario fijado para el trabajo diurno.

Las horas extras nocturnas se pagarán con un recargo del 100% sobre el salario ordinario por hora de la noche. Las horas trabajadas en días festivos se pagarán con un recargo del 100% sobre el salario por hora ordinaria de la jornada laboral.

SUELDO ANUAL SUPLEMENTARIO

Se establece una remuneración o bonificación anual adicional, llamado aguinaldo, equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en cualquier concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones u otros) que se pagarán antes del 31 de diciembre, o en el momento en que finalice la relación laboral, si esta se produce antes de esa época del año. Cuando un trabajador abandona el servicio de un empleador, ya sea por voluntad propia o por haber sido despedido, recibirá, además de la indemnización que le corresponda, la parte proporcional de la prima acumulada hasta el momento de su cese en el servicio. Solamente el aguinaldo es inembargable; no así el salario el cual podrá ser embargado dentro de las siguientes limitaciones:

- ▶ Hasta el 50% para el pago de la pensión alimenticia en la forma establecida por la Ley.

- ▶ Hasta un 40% para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los alimentos que ha comprado para su esposa o compañero y los miembros de su familia que viven y dependen económicamente de él.
- ▶ Hasta un 25% en los demás casos.

En caso de embargos acumulativos, el importe de estos no podrá superar en ningún caso el 50% del salario base percibido por el trabajador.

FERIADOS

En Paraguay hay 11 días feriados:

| | |
|------------|--|
| ENE | Año Nuevo |
| MAR | Día de los Héroes de la Patria |
| ABR | Jueves Santo Viernes Santo |
| MAY | Día del Trabajador Día de la Independencia Nacional |
| JUN | Paz de Chaco |
| AGO | Fundación de Asunción |
| SEP | Día de la Victoria de Boquerón |
| DIC | Virgen de Caacupé Navidad |

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

CONTRIBUCIÓN

En Paraguay, hay contribuciones del empleador llamadas "contribuciones" y del empleado llamadas "contribuciones obligatorias". La contribución es la suma de dinero que mensualmente deben pagar los trabajadores del Instituto de Seguridad Social (IPS) y sus empleadores para que el trabajador tenga derecho a las prestaciones del seguro social. La contribución debe ser regular y continua, ya que el monto de las contribuciones equivale a la antigüedad en la Seguridad Social y, por lo tanto, es la base para el cálculo de la jubilación y también el derecho a ciertas prestaciones que requieren antigüedad.

CONTRIBUCIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

El empleador debe aportar un total del 25.5%, del salario bruto pagado al Sistema de Seguridad Social. Este porcentaje se distribuye de la siguiente manera:

- ▶ Aportación del trabajador 9% del salario bruto.
- ▶ Aportación patronal 16.5%; del salario bruto. De los cuales el 14% se destina a IPS y 1.5% se destina al Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, para financiar programas de prevención y gastos de la SENEPA.
- ▶ El 1% se destina al Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) para financiar sus programas educativos de formación profesional a la población.

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

El contrato de trabajo puede ser rescindido, finalizando definitivamente las obligaciones entre las partes. Las causas de extinción son muy variadas, pudiendo depender de la voluntad de las partes o de circunstancias más allá de las mismas que conduzcan a dicha extinción:

PREAVISO

El empleador que no haya dado el aviso está obligado a pagar una cantidad equivalente al salario durante el plazo del aviso. Por el contrario, si el trabajador no ha dado el preaviso, tendrá que pagar a su empleador una cantidad equivalente a la mitad de la escala prevista (Ejemplo: preaviso de 30 días, media paga). Puede hacerse por cualquier medio, pero la notificación se probará por escrito (artículo 87).

Escala de preaviso:

- ▶ Terminado el periodo de prueba hasta 1 año, 30 días de preaviso.
- ▶ De 1 año a 5 años, 45 días de preaviso.
- ▶ De 5 a 10 años, 60 días de preaviso.
- ▶ A partir de 10 años, 90 días de preaviso.

RENUNCIA DEL TRABAJADOR

Medie o no, como requisito para su validez debe formalizarse mediante una carta de renuncia, el empleador deberá abonar el salario correspondiente, el bono proporcional y las vacaciones causadas en caso de tenerlo.

CAUSA JUSTA

El empleador que despida al trabajador o rescinda el contrato de trabajo, por las razones especificadas en el artículo N° 81 del Código de Trabajo, no incurre en ninguna responsabilidad u obligación de preaviso o indemnización.

ABANDONO DE LA OBRA

El abandono del trabajo, como acto de incumplimiento del trabajador, sólo se producirá después de un aviso fiable de reincorporación al trabajo.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

En los casos de despido sin causa justificada, con o sin preaviso, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a quince (15) días por cada año de servicio o fracción mayor de seis (6) meses, sobre la base de los salarios promedio devengados por el trabajador, durante los últimos seis (6) meses en que el contrato o fracción del tiempo menor sea válido, si no hubiera ajustado dicho plazo. La continuidad del trabajo no se considera interrumpida por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y otras causas que de acuerdo con este Código no rescindan el contrato de trabajo.

A la terminación de cualquier contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que lo haya motivado, el empleador debe entregar al trabajador un certificado firmado que exprese únicamente:

- ▶ La fecha de inicio y conclusión del trabajo.
- ▶ El tipo de trabajo realizado.
- ▶ Salarios ganados durante el último período de pago.

PRIVACIDAD DE DATOS

La regulación actual de la República del Paraguay, para la protección de datos personales privados, esta consignada en la Ley N° 1682/01 y su modificatoria Ley N° 1969/02. Estas leyes contemplan la recolección, almacenamiento y procesamiento de datos personales, la prohibición de la difusión o publicación de datos sensibles, la actualización y eliminación de estos datos. De igual manera incluye las sanciones aplicables y la garantía del Habeas Data.

Perú

GENERALIDADES

Perú está ubicado en Suramérica en la parte media occidental, tiene una población de 33 millones de habitantes aproximadamente. Su capital es Lima, su idioma oficial es el español, su moneda oficial es el SOL, y su principal actividad económica es la minería.

De los 33 millones de ciudadanos, 18.4 millones pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA), 29% está formalmente empleado y el 71% tiene empleos informales.

En el Perú, la actividad económica se está recuperando gradualmente. La moneda local muestra estabilidad y la inflación se encuentra controlada. A pesar de los conflictos internos, la proyección del empleo formal privado continúa siendo positiva para este año.

Para el 2023, se prevé un crecimiento económico del 2.5%

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

La tasa de desempleo, en el 2022, fue de 9% aproximadamente. Se espera una tasa de inflación para 2023 del 8.5%.

MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el sol: SOL (S/)

Tasa promedio de cambio por 1 USD: S/ 3.80

La Unidad Impositiva Tributaria (UIT) vigente al 2023: S/ 4,950

TÉRMINOS LABORALES

REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

La Remuneración Mínima Vital (RMV) es el importe mínimo que debe recibir cualquier trabajador que labore 4 horas o más, y que es revisado y ajustado periódicamente por el Gobierno.

Cuando el trabajador labora menos de 4 horas diarias, deberá percibir como mínimo el equivalente de la parte proporcional de la RMV establecida. Actualmente la RMV asciende a S/ 1,025 (Mil Veinticinco con 00/100 Soles).

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES NACIONALES

La regla general de la contratación laboral es que exista una relación laboral a plazo indeterminado. El contrato a plazo indeterminado puede celebrarse de forma escrita o verbal, es decir, no está sujeto a ninguna formalidad. No obstante, pueden celebrarse contratos temporales (contratos sujetos a modalidad) siempre que las necesidades propias del giro del negocio lo demanden, existiendo un plazo máximo para dichas modalidades de contratación.

Las modalidades de contratación temporal reconocidas en nuestra normativa son las siguientes: Contrato por inicio o incremento de actividad, Contrato por necesidades del mercado, Contrato por reconversión empresarial, Contrato ocasional, Contrato de suplencia, Contrato de emergencia, Contrato por obra determinada o servicio específico, Contrato intermitente, y el Contrato de temporada.

PRINCIPALES DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD

Se otorgan con ocasión a las Fiestas Patrias y la Navidad, y son percibidas por todos los trabajadores, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de sus servicios.

El trabajador tiene derecho a percibir 2 gratificaciones al año, una en los primeros 15 días de julio (Fiestas Patrias) y otra en los primeros 15 días de diciembre (Navidad). El monto de cada una de ellas es el equivalente a la remuneración que perciba el trabajador al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

Se otorga con la finalidad de prevenir las contingencias que origina el cese del trabajador, encontrándose inafecta a todo tributo creado o por crearse, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (EsSalud), y al Sistema de Pensiones, sea esta nacional (SNP) o privado (SPP), al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros.

Es percibida por los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Común de la Actividad Privada que cumpla, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas, y que haya laborado como mínimo 1 mes.

Su oportunidad de pago serán los meses de mayo y noviembre, siendo la fecha máxima de pago los días 15 de cada uno de dichos meses. El monto de la CTS será determinado a partir de las sumas que perciba el trabajador en el semestre respectivo, siendo este de noviembre – abril, para el depósito de mayo, y de mayo – octubre, para el depósito de noviembre. El pago deberá ser realizado en una cuenta bancaria especial a nombre del trabajador.

ASIGNACIÓN FAMILIAR

Se otorga al trabajador por tener hijos menores de edad o mayores de edad hasta los 24 años, siempre que los mismos se encuentren estudiando. Es equivalente al 10% de la RMV vigente en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio.

A la fecha actual la Asignación Familiar asciende a S/ 102.50 (Cientos y 50/100 Soles).

DESCANSOS REMUNERADOS: DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana por la labor efectuada, el cual normalmente coincide con el día domingo.

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente laborados.

FERIADOS

DESCANSOS REMUNERADOS: DESCANSO EN DÍAS FERIADOS

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados que se señalan en el cuadro a continuación, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

| ENE | Año Nuevo |
|-----------------|---|
| FECHAS MOVIBLES | Jueves Santo Viernes Santo |
| MAY | Día del Trabajo |
| JUN | San Pedro San Pablo |
| JUL | Fiestas Patrias |
| AGO | Batalla de Junín Santa Rosa de Lima |
| OCT | Combate de Angamos |
| NOV | Todos los Santos |
| DIC | Inmaculada Concepción Batalla de Ayacucho Navidad |

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a 1 día de trabajo.

DESCANSOS REMUNERADOS: DESCANSO VACACIONAL ANUAL

Los trabajadores tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de 30 días, percibiendo una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando.

El trabajador podrá hacer uso de su descanso vacacional siempre que cumpla con 1 año completo de servicios y que haya cumplido el récord vacacional correspondiente, según fuere su jornada de trabajo semanal.

Con relación al récord vacacional, el trabajador deberá haber laborado por el siguiente número mínimo de días según su tipo de jornada semanal:

- ▶ Jornada de 6 días semanales: Labor efectiva de 260 días en el período.
- ▶ Jornada de 5 días semanales: Labor efectiva de 210 días en el período.
- ▶ Jornada de 4 o 3 días semanales y otros supuestos: Faltas injustificadas no excedan a 10 días.

SEGURO DE VIDA LEY

Beneficio social al cual tendrá derecho todo trabajador que preste servicios a partir del 1er día de relación laboral. El empleador deberá contratar a una empresa de seguros, pagando el importe de una prima por cada trabajador.

Ante el supuesto de muerte, invalidez total o invalidez permanente

del trabajador, este o sus beneficiarios, tendrán derecho a percibir una indemnización en calidad de compensación por el daño ocasionado.

TRIBUTACIONES Y APORTACIONES

SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

La aportación a la Seguridad Social en Salud se encuentra a cargo del empleador. El Seguro Social de Salud (EsSalud) es la institución pública que brinda cobertura en los servicios de salud; de esta forma, todo trabajador dependiente es considerado un asegurado regular, teniendo derecho, tanto este como su familia, a prestaciones de salud. El aporte mensual del trabajador dependiente al EsSalud equivale al 9% de la remuneración o ingreso, el mismo que debe ser asumido por el empleador.

De forma facultativa, el trabajador o su empleador podrá contratar planes de salud brindados por Entidades Prestadoras de Salud (EPS), para efectos que las mismas puedan complementar la cobertura que otorgue EsSalud. La retribución correspondiente a la EPS será la convenida entre esta y el empleador y deberá ser pagada directamente a aquella. Dicho costo podrá ser asumido en su integridad por el empleador, el trabajador o de forma conjunta.

SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES

La aportación a la Seguridad Social en Pensiones (SSP) se encuentra a cargo del trabajador.

En el Perú existen 2 sistemas de Seguridad Social en Pensiones a los cuales el trabajador puede acceder: El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

El SNP es el sistema contributivo a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), en virtud del cual el trabajador deberá aportar mensualmente el equivalente al 13% de su remuneración, estando la retención de dicho aporte a cargo del empleador. De esta forma, el SNP brinda a sus asegurados prestaciones por jubilación, muerte e invalidez.

El SPP es el sistema a cargo de las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFPs), quienes administran los aportes de sus afiliados bajo la modalidad de cuentas de capitalización individual, otorgando pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia. En dicho sistema, el trabajador afiliado aporta mensualmente a una cuenta individual un porcentaje que puede oscilar entre 11.74% y 13.43% de su remuneración, dicho porcentaje dependerá de la AFP seleccionada; y para aquellos que recién se insertan en el mercado laboral peruano, en AFP Integra.

IMPUESTO A LA RENTA DE QUINTA CATEGORÍA

El pago del Impuesto a la Renta de 5ta categoría se encuentra a cargo del trabajador.

El empleador deberá retener mensualmente sobre la remuneración que abone a su trabajador, 1/12 del impuesto que les corresponda tributar sobre el total de las remuneraciones gravadas a percibir en el año, ello habiendo deducido previamente un importe fijo ascendente a 7 UIT. Los ingresos del trabajador estarán afectos a las tasas progresivas y acumulativas de 8%, 14%, 17%, 20% y 30%.

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

De acuerdo con la normativa laboral peruana, el vínculo laboral puede extinguirse por las siguientes razones:

- ▶ Fallecimiento del trabajador o del empleador, si es persona natural.
- ▶ Renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- ▶ Terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.

- ▶ Mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- ▶ Invalidez absoluta permanente.
- ▶ Jubilación.
- ▶ Despido justificado.
- ▶ Terminación de la relación laboral por causa objetiva. De acuerdo con la normativa, son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: el caso fortuito y la fuerza mayor; los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; la disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; y la reestructuración patrimonial.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

El tratamiento de datos personales es cualquier procedimiento técnico automatizado o no, que permite, entre otros, almacenar, recopilar, conservar, difundir y/o transferir los mismos. Por su parte, entiéndase por "datos personales" toda aquella información sobre una persona natural, que la identifica o la hace identificable. Las personas naturales, personas jurídicas de derecho privado o entidades públicas que realicen un tratamiento de datos personales se encuentran sujetas a la Ley de Protección de Datos Personales, y su Reglamento.

Dicha normativa tiene como objetivo garantizar el derecho fundamental a la protección de los datos personales, estableciendo una serie de obligaciones para toda entidad pública, persona jurídica o persona natural que maneje bancos con datos personales; entre las cuales se encuentran la obligación de inscribir los bancos de datos personales ante el Registro Nacional de Protección de Datos Personales (RNPD), implementar medidas de seguridad técnicas, administrativas y jurídicas, elaborar procedimientos para el ejercicio de los derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición (derechos ARCO) de los titulares de los datos personales, contar con una Política de Protección de Datos Personales, entre otras obligaciones.

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

La contratación de personal extranjero regular, es decir, de ciudadanos nacionales de países con los cuales el Perú no ha celebrado un acuerdo internacional que brinde facilidades laborales (como Mercosur, CAN), se sujeta a la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros y su Reglamento. Ello conlleva que la contratación de este personal se sujete a las siguientes disposiciones:

- ▶ No exceder los límites porcentuales establecidos para el ingreso a nómina de personal extranjero:
 - ▶ El total de personal extranjero no podrá exceder del 20% del número total de trabajadores dependientes.
 - ▶ El total de las remuneraciones abonadas a los trabajadores extranjeros no podrá exceder del 30% del total de la planilla de remuneraciones.

Las limitaciones señaladas podrán no resultar aplicables en determinados supuestos específicos (por ejemplo, contratación de personal profesional o técnico especializado).

- ▶ Celebrar un contrato de trabajo por escrito, acorde a las formalidades establecidas en la normativa.
- ▶ Mantener un vínculo laboral temporal, con períodos máximos de 3 años, pudiendo ser prorrogados.
- ▶ Registrar el contrato de trabajo ante la Autoridad Laboral, a través de la Plataforma Virtual.

La Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros y su Reglamento reconocen, a su vez, supuestos especiales de personal excluido del Régimen de Contratación de trabajadores extranjeros, entre los cuales son: Extranjeros con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos, extranjeros con visa de inmigrante, entre otros, siendo necesario evaluar y analizar cada supuesto de manera particular.

República Dominicana

GENERALIDADES

Todas las empresas instaladas en la República Dominicana deben estar debidamente inscritas en los diferentes organismos reguladores y gubernamentales. Por lo tanto, deben tener su RNC (Registro Nacional de Contribuyentes), Registro Mercantil, Documentos Constitutivos, Actas de Asambleas inscritas en la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo, entre otros.

En el Ministerio de Trabajo, a través del Sistema Integrado de Registro de Trabajo (SIRLA), todos los empleados, nacionales o extranjeros, deben ser reportados en el Formulario de Personal Fijo (DGT-3), que es el formulario que el empleador debe presentar para registrar su empresa y reportar a los trabajadores contratados indefinidamente. Asimismo, toda empresa, incluidos sus empleados, debe estar inscrita en la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), la cual, a través del SUIR PLUS, incluye novedades que afectan a la nómina y se emiten las facturas correspondientes al pago del Seguro Familiar de Salud (SFS), Seguro de Vejez, Incapacidad y Supervivencia (SDSP), Riesgos Laborales e Infotep. Por este mismo medio se alimenta la Dirección General de Impuestos Internos (DGII) para el cálculo del Impuesto a la Renta (ISR).

Un hecho para tener en cuenta es que el artículo 135 del Código de Trabajo especifica que el 80% del número total de empleados de cualquier empresa, debe ser dominicano. Por este motivo, solo el 20% de los puestos pueden ser ocupados por extranjeros.

Cuando los empleados son contratados, la empresa tiene un período de prueba de 90 días, a partir de 3 meses, los empleados inician el cúmulo de derechos adquiridos y prestaciones laborales.

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

- ▶ PIB per cápita: USD \$10,700
- ▶ Crecimiento del PIB: 4.9%
- ▶ Población activa: 7,832,040
- ▶ Tasa de desempleo: 6.4%

MONEDA Y CAMBIO

La moneda local es el peso dominicano: DOP\$
Tipo de cambio promedio por \$ 1 USD: 56.41 DOP\$

REGULADORES

- ▶ Ministerio de Trabajo de la República Dominicana.
- ▶ Tesorería de la Seguridad Social.
- ▶ Dirección General de Impuestos Internos.

TÉRMINOS LABORALES

SALARIO MÍNIMO

| | Salario mínimo Abril 2023 | Salario mínimo Febrero 2024 |
|-------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Microempresas | RD\$13,835.00 | RD\$14,161.00 |
| Empresas pequeñas | RD\$14,835.00 | RD\$15,351.00 |
| Empresas medianas | RD\$22,138.00 | RD\$22,908.00 |
| Empresas grandes | RD\$24,150.00 | RD\$24,990.00 |

Clasificación

- ▶ Las microempresas son las que tienen hasta 10 trabajadores y ventas brutas de hasta 8 millones de pesos anuales.
- ▶ Las pequeñas empresas, de 11 a 50 trabajadores y ventas brutas de entre 8 hasta 54 millones de pesos en ventas anuales.
- ▶ Las medianas empresas, de 51 a 150 trabajadores y ventas brutas de entre 54 hasta 202 millones de pesos en ventas anuales.
- ▶ Las grandes empresas, de 150 trabajadores y ventas brutas de más de 202 millones de pesos en ventas anuales.

JORNADA LABORAL

Es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, porque está exclusivamente a disposición de su empleador (artículo 146). La duración normal de la jornada laboral se determina en el contrato y no puede exceder de 8 horas por día o 44 horas por semana.

- ▶ **Diurna:** Desde las 07:00 a.m. hasta las 07:00 p.m.
- ▶ **Nocturna:** De 9:00 p.m. a 07:00 a.m.
- ▶ **Mixta:** Incluye períodos de ambos días, siempre que el período nocturno sea inferior a 3 horas, de lo contrario el día se considerará como nocturno.

Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas. Este descanso será acordado entre las partes y puede comenzar cualquier día de la semana. A falta de acuerdo expreso, comienza a partir del sábado al mediodía.

CONTRATOS LABORALES

El Código de Trabajo establece que el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta. De igual manera, indica que el Trabajador es toda persona física que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo y que el Empleador es la persona física o moral a quien es prestado el servicio.

Tipos de contrato:

- ▶ **Por tiempo indefinido:** Cuando se trata de obras de carácter permanente, el contrato que se formaliza es por tiempo indefinido. Las obras permanentes son aquellas cuya finalidad es satisfacer las necesidades normales, constantes y uniformes de una empresa.
- ▶ **Por un tiempo determinado:** Cuando el trabajo está destinado a intensificar temporalmente la producción, responder a circunstancias accidentales de la empresa o su necesidad cesa en un tiempo determinado, el contrato es por un tiempo determinado y el mismo finaliza sin responsabilidad de las partes con la conclusión de dicho servicio.

- ▶ **Para un trabajo o servicio específico:** El contrato de trabajo puede ser acordado para una obra o servicio específico dependiendo de la naturaleza de la obra.

No obstante, cuando un trabajador trabaje en más de una obra o servicio con la misma empresa, y no hayan transcurrido dos (2) meses desde la realización de la última obra, se considerará como un contrato de trabajo por tiempo indefinido, con todas sus consecuencias jurídicas.

DERECHOS ADQUIRIDOS

VACACIONES

Los empleadores tienen la obligación de conceder, a todos los trabajadores, un período de vacaciones de 14 días laborables. El trabajador adquiere el derecho a vacaciones cada vez que completa un año de servicio ininterrumpido y debe disfrutar de ellas en un plazo de 6 meses a partir de la fecha de adquisición del derecho. También se computarán, para el cálculo de las vacaciones, las demás remuneraciones fijas de las que disfruta el trabajador, tales como compensación de vehículos, incentivos, asignaciones, etc. El derecho a vacaciones no puede, en ninguna circunstancia, estar sujeto a compensación o sustitución.

| VACACIONES | 1 a 5 años | 14 días de salario ordinario |
|------------|---------------|------------------------------|
| | 5 en adelante | 18 días de salario ordinario |

La proporción de vacaciones es como sigue:

| Proporción de vacaciones al tiempo trabajado en meses | 5 meses | 6 días |
|---|----------|---------|
| | 6 meses | 7 días |
| | 7 meses | 8 días |
| | 8 meses | 9 días |
| | 9 meses | 10 días |
| | 10 meses | 11 días |
| | 11 meses | 12 días |

SALARIO DE NAVIDAD

El empleador está obligado a pagar al trabajador, en el mes de diciembre, el salario o sueldo de Navidad. Consiste en la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año natural, sin perjuicio de los usos y prácticas de la empresa, acordados en el convenio colectivo o del derecho del empleador a conceder una suma mayor. Para el pago de este salario, se excluye la compensación por horas extraordinarias y el salario correspondiente a la participación en los beneficios de la empresa. Debe ser pagado, a más tardar el 20 de diciembre.

PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES (BONO DE LEY)

El artículo 223 del Código de Trabajo establece como obligatorio, para toda empresa, otorgar una participación, equivalente al 10% de las utilidades o beneficios netos anuales, a todos sus trabajadores durante un tiempo indefinido. La participación debe calcularse sobre los beneficios netos antes de determinar la renta imponible.

- ▶ 1-3 años: 45 días de salario ordinario.
- ▶ 3 años o más: 60 días de salario ordinario.

OTRAS COMPENSACIONES

HORAS EXTRAORDINARIAS

Son aquellas horas que se realizan por encima del límite de tiempo máximo establecido para el día diario o semanal de 8 horas al día y 48 horas a la semana, respectivamente.

- ▶ Recargo del 35% hasta 68 horas por semana durante el día. 100% de recargo en el exceso de 68 horas semanales durante el día
- ▶ Recargo del 15% sobre el valor de las horas diurnas en el turno de noche: 35% + 15% = 50%.
- ▶ Las horas extras en días festivos o no laborables tienen un recargo del 100%.

LICENCIAS

- ▶ **Pre y postnatal:** 14 semanas con disfrute de salario.
- ▶ **Matrimonio:** 5 días con disfrute de salario.
- ▶ **Muerte:** 3 días (abuelos, padres, hijos o cónyuge).
- ▶ **Nacimiento:** 2 días en caso de nacimiento de la esposa o del acompañante inscrito.

Todas las licencias son con disfrute de salario.

FERIADOS

En República Dominicana hay 12 días feriados pagos:

| | |
|------------|--|
| ENE | Año Nuevo Día de los Santos Reyes Día de la Virgen de Altagracia Día de Juan Pablo Duarte |
| FEB | Día de la Independencia |
| MAR | Viernes Santo |
| MAY | Día del Trabajo |
| JUN | Corpus Christi |
| AGO | Día de la Restauración |
| JUN | Día de la Virgen de las Mercedes |
| NOV | Día de la Constitución |
| DIC | Navidad |

GASTOS EDUCATIVOS

La Ley 179-09, sobre Deducción Gastos Educativos, consiste en permitir a las personas asalariadas, profesionales liberales y trabajadores independientes, que pagan Impuesto Sobre la Renta, deducir de sus ingresos brutos los gastos realizados para cubrir la inscripción y cuotas periódicas, de la educación básica (incluyendo preescolar), media, técnica y universitaria (grado y postgrado) de sus dependientes directos no asalariados (hijos) o propios, en adición a la exención contributiva establecida en el artículo 296 del Código Tributario.

Procedimiento:

1. El empleado asalariado debe acogerse a la ley, creando su oficina virtual y solicitando su panel de gastos educativos.
2. Debe registrar, a más tardar en el mes de febrero, en esta oficina virtual todas las facturas que él pagó en el año anterior de gastos educativos, tanto propios, como de sus dependientes.

3. Luego presenta su declaración jurada en el IR-18.

4. Finalmente, el sistema virtual le genera un saldo a favor al empleado, según los montos para los fines de deducciones correspondientes.

5. El empleado le pasa esta notificación de saldo a su empleador para fines de la devolución del saldo a favor.

Esto no le genera ningún gasto ni costo a la empresa. Este monto es simplemente un saldo a favor que más adelante, la renta, se lo deduce de su retención de asalariado IR3.

COMPONENTES SALARIALES QUE APLICAN RETENCIONES

| | CAMPOS SUIR | COMPONENTE |
|----------------|----------------------|--|
| TSS | Salario Cotizable | Salario + Comisiones + Vacaciones |
| | Salario Cotizable | Salario base |
| DGII | Otras Remuneraciones | Incentivos, horas extras, bonos vacaciones, bonificaciones |
| | Ingresos Exentos | Regalía, Preaviso, Cesantía |
| | | 1% del salario + comisiones para el empleador y 0.5% de la bonificación para el trabajador |
| INFOTEP | Salario Cotizable | |

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDA SOCIAL

| DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN | | |
|---------------------------------|---------------|--------------|
| ITEM | SFS | SVDS |
| Cuidado de la Salud Personal | 9.53 | |
| Estancias Personales | 0.10 | |
| Subsidios | 0.43 | |
| Superintendencia | 0.07 | |
| Cuenta Personal | | 0.07 |
| Seguro de Vida Personal | | 8.00 |
| Fondo de Solidaridad | | 0.40 |
| Comisión de la AFP | | 0.05 |
| Afiliado | 3.04 | 2.87 |
| Empleados | 7.09 | 7.10 |
| Contribución Total | 10.13% | 9.97% |

IMPUESTO SOBRE LA RENTA – ISR

El ISR es el impuesto que grava todas las rentas, ingresos, ganancias o beneficios, obtenidos por personas físicas, empresas y patrimonios indivisos, en un período fiscal determinado. Cualquier persona natural o jurídica, que resida en la República Dominicana y las sucesiones causales indivisas domiciliadas en el país, pagará el impuesto sobre sus ingresos de fuente dominicana y de fuentes ajenas a la República Dominicana que provengan de inversiones y ganancias financieras.

Las aportaciones realizadas por el empleado a la TSS están exentas del ISR. Por lo tanto, deben ser deducidas del monto que aplica para este impuesto. La escala actual de retención de ISR es la siguiente:

| ESCALA ANUAL | TASA |
|---|--|
| Ingresos hasta RD\$ 416,220.00 | Exento |
| Ingresos de RD\$ 416,220.01 hasta RD\$ 624,329.00 | 15% del excedente RD\$ 416,220.01 |
| Ingresos de RD\$ 624,329.01 hasta RD\$ 867,123.00 | RD\$ 31,216.00 más el 20% del excedente de RD\$ 624,319.01 |
| Ingresos de RD\$ 867,123.01 en adelante | RD\$ 79,776.00 más el 25% del excedente de RD\$ 867,123.01 |

OTROS DESCUENTOS APLICABLES AL EMPLEADOR

| | |
|---|---|
| Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) | 1% sobre la base del salario el empleado |
| Aporte por Riesgos Laborales | 1.1% (mínimo) sobre la base del tope salarial |

| Categoría de Riesgo | % Salario Cotizable |
|---------------------|---------------------|
| I | 1.10% |
| II | 1.15% |
| III | 1.20% |
| IV | 1.30% |

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

NINGUNA RESPONSABILIDAD

El contrato de trabajo puede terminar sin responsabilidad para las partes. Termina sin responsabilidad de ninguna de las partes por parte de:

- ▶ Consentimiento mutuo.
- ▶ La ejecución del contrato.
- ▶ La imposibilidad de ejecución.

CON RESPONSABILIDAD

- ▶ **Desahucio:** Es el acto por el cual una de las partes, previa notificación a la otra causa y sin causa, ejerce el derecho a rescindir el contrato indefinidamente. La parte que ejerce el derecho de desahucio debe dar aviso previo, comunicarlo por escrito al trabajador y, en el plazo de 48 horas, comunicar en el Departamento de Trabajo o en la autoridad local correspondiente.
- ▶ **Despido del trabajador:** es la disolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador. Es justificado cuando el empleador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código (Art. 87).
- ▶ **Dimisión del trabajador:** Es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleado. Se justifica cuando el

empleador prueba la existencia de una causa justa prevista en dicho Código o injustificada en caso contrario (artículo 96).

PRESTACIONES LABORALES

PREAVISO

La notificación es un término que corre desde la notificación de desalojo y según el cual se mantienen las relaciones entre las partes. Es una obligación legal derivada de la sentencia del derecho de desalojo, es de orden público y su duración está prevista por la ley, excluyendo los contratos de duración indeterminada.

- ▶ De 3 a 6 meses: 7 días.
- ▶ De 6 meses a 1 año: 14 días.
- ▶ Más de 1 año: 28 días.

CESANTÍA

El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las siguientes reglas:

- ▶ De 3 meses a 6 meses: 6 días.
- ▶ De 6 meses a 1 año: 13 días.
- ▶ De 1 año a 5 años: 21 días por año.
- ▶ Más de 5 años: 23 días por año.

ASISTENCIA ECONÓMICA

El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las siguientes reglas:

La Asistencia Económica se otorga cuando el contrato de trabajo termina:

1. Por la muerte del empleador o su incapacidad física o mental, siempre que estos hechos produzcan como consecuencia la terminación del negocio.
2. Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar.

- ▶ De 3 meses a 6 meses: 5 días.
- ▶ De 6 meses a 1 año: 10 días.
- ▶ Más de 1 año: 15 días por año.

PRIVACIDAD DE DATOS

En la República Dominicana se permite recolectar todos los datos personales de los solicitantes y empleados. También se puede realizar pruebas médicas, analíticas y antidopaje, con excepción de las pruebas del VIH acorde al Art. 6 de la Ley 135-11. Esta ley prohíbe toda discriminación laboral por parte del empleador, físico o moral, público o privado, nacional o extranjero, quien no puede, por sí mismo ni mediante otra persona, solicitar pruebas para la detección del VIH o de sus anticuerpos, como condición para obtener un puesto laboral, conservarlo u obtener un ascenso.

Para fines de reportes crediticios y consultar en las bases de datos de los Buró de Información Crediticia (BIC), establecidos en la República Dominicana, se debe contar con la aprobación por escrito del candidato y/o empleado.

JUBILACIÓN

La edad mínima para jubilación es de 65 años y/o haber tenido un tiempo de servicio o contribución de 300 cotizaciones (mensuales). Aunque el aporte se realiza a través de una institución gubernamental (TSS), la pensión se tramita a través de la AFP privada donde el empleado está afiliado.

Nota:

A partir de los 60 años, si la persona no está laborando o empezó a cotizar después de los 45 años, puede solicitar la devolución del dinero acumulado. Ahora bien, el monto acumulado no será suficiente para una pensión digna.

La pensión puede solicitarse a partir de los 60 años, siempre que el fondo acumulado en su cuenta personal garantice por lo menos la pensión mínima. Para tener derecho a un subsidio para completar la pensión mínima el afiliado deberá haber cumplido 65 años y haber cotizado durante un mínimo de 300 meses.

Cuando el empleado desea jubilarse, es su responsabilidad la solicitud de la pensión y tramitarla a través de la Administradora de Fondos de Pensión (AFP) donde el empleado está afiliado. Cada empleado recibe mensualmente de su AFP un estado de cuenta donde indica los aportes que tiene acumulado.

No obstante haber cumplido los 65 años, muchos empleadores pueden continuar empleando a estas personas, porque todavía consideran se encuentran en una edad productiva, tienen el expertise y están en pleno conocimiento de sus facultades mentales.



Uruguay



GENERALIDADES

La República Oriental del Uruguay cuenta con una población de 3.3 millones de habitantes. Limita al noreste con Brasil, al oeste con Argentina y tiene costas en el océano Atlántico al sureste y sobre el Río de la Plata hacia el sur. Es una república presidencialista subdividida en diecinueve departamentos. La capital, y ciudad más poblada del país, es Montevideo, con 1.3 millones de habitantes. Según las Naciones Unidas, es el país de América Latina con el nivel de alfabetización más alto.

La producción industrial en Uruguay cerró a setiembre de 2022 con un crecimiento de 6.2% en el promedio anual, con respecto a 2021.

Uruguay se destaca, en América Latina, por ser una sociedad igualitaria y por su alto ingreso per cápita, bajo nivel de desigualdad y pobreza y por la ausencia casi total de indigencia. En términos relativos, su clase media es la más grande de América, y representa el 75% de su población.

Las exportaciones uruguayas registraron máximo histórico en 2022, tras superar los 13.350 millones de dólares. Las ventas de bienes al exterior crecieron 16.5% en 2022, al alcanzar un total de 13.356 millones de dólares, según el informe de comercio exterior de Uruguay XXI.

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

La población uruguaya en edad para trabajar es de 2,913,000 (PEA/Tasa de actividad a diciembre 2022). La tasa desempleo registrada más recientemente es de 7,9% a diciembre 2022. La población económicamente activa es de 1,826,900. Para 2022, la participación en la fuerza laboral por parte de las mujeres fue del 55.2% , de las cuales 50.4% trabaja efectivamente.

MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el peso uruguayo: UYU\$ A diciembre 2022 \$1 USD: UYU \$40.071 (media anual).

REGULADORES - LEGISLACIÓN (Leyes y Derechos)

Ministerio de Trabajo – Constitución.

TÉRMINOS LABORALES

Existen diversos mecanismos de fijación de salarios: negociación individual con cada trabajador en su contrato de trabajo, negociación bipartita, con la firma de convenios colectivos entre empresa y sindicatos, o negociación tripartita, en la que el gobierno participa junto a trabajadores y empleadores en la fijación de sueldos mínimos.

El salario debe pagarse en dinero, pero además pueden abonarse partidas en especie y puede ser fijo o variable. Los trabajadores pueden ser mensuales, jornaleros o trabajar a destajo. En Uruguay se fija anualmente el salario mínimo nacional, sin perjuicio de lo que se pueda establecer en el consejo de salarios respectivo. El salario mínimo nacional a partir del 1/1/2023 es de \$21.107

COMPENSACIONES

HORAS EXTRAS

La Ley N.º 15.996 y Decreto Reglamentario 550/89, establecen que se considera hora extra la que exceda del límite legal o convencional, aplicable a la actividad y categoría laboral. En días hábiles, estas deben pagarse con el 100% de recargo sobre el valor de la hora simple, y con recargo del 150% cuando tengan lugar en días no laborables. El máximo semanal de horas extras permitido, previo consentimiento del trabajador es de 8 horas, sin embargo, aplican algunas excepciones.

SALARIO VACACIONAL Y LICENCIA ANUAL

En general, los trabajadores tienen derecho a una licencia anual remunerada de 20 días. Este tiempo varía de acuerdo con la antigüedad del colaborador ya que, a partir del quinto año, el trabajador adquiere el derecho de un día adicional. Luego, cada 4 años de antigüedad, adquiere un día adicional.

La licencia debe tomarse de forma ininterrumpida o podrá fraccionarse en período no menores a 10 días.

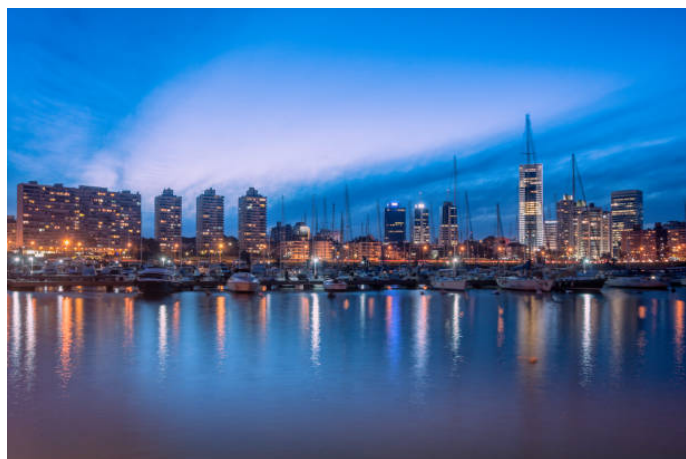
Además, se deberá abonar el salario vacacional para el mejor goce de la licencia, el mismo equivale al 100% del jornal líquido de la licencia, donde se contemplan las incidencias variables de cada colaborador. Este complemento debe ser abonado antes de comenzar a gozar la licencia. En caso de ruptura de la relación de trabajo, por renuncia o despido, el trabajador tiene derecho a percibir la licencia y el salario vacacional no gozado que generó hasta la fecha del egreso.

AGUINALDO LEGAL

Todo patrono tiene la obligación de abonar a sus empleados, dentro de los diez días anteriores al 24 de diciembre de cada año, un sueldo anual complementario. Está permitido que este beneficio se abone en dos etapas y, cada año, el Poder Ejecutivo aprueba un decreto que fija la fecha de pago.

En caso de ruptura de la relación de trabajo por renuncia o despido, el trabajador tiene derecho a percibir el sueldo anual complementario por el período que corresponda.

Además de las compensaciones o partidas mencionadas anteriormente, existen partidas en especie u otro tipo de partidas extraordinarias.



FERIADOS

En Uruguay hay 15 días feriados laborables y no laborables:

| | |
|------------|---|
| ENE | Año Nuevo Día de los Santos Reyes |
| FEB | Carnaval |
| ABR | Jueves y viernes Santo Desembarco de los 33 orientales |
| MAY | Día de los Trabajadores Batalla de las Piedras |
| JUN | Natalicio de Artigas |
| JUL | Día de la Constitución |
| AGO | Día de la Independencia |
| OCT | Día de la Raza |
| NOV | Día de los Difuntos |
| DIC | Navidad |

APORTES PERSONALES Y PATRONALES

PERSONALES

BPS: APORTE JUBILATORIO

El aporte jubilatorio personal es del 15% sobre la remuneración mensual del trabajador.

BPS: FONDO NACIONAL DE SALUD – FONASA

Los aportes que se realizan al Fonasa le brindan al trabajador el beneficio a la cobertura médica con todo lo que ello implica, además de poder acceder al seguro por enfermedad, si así lo requieren. El porcentaje de descuento oscila entre el 3% y el 8% dependiendo de los haberes del trabajador y de las personas que tenga a cargo.

- ▶ Si el trabajador no tiene hijos menores ni cónyuge a cargo: 4.5%.
- ▶ Si el trabajador no tiene hijos menores, pero tiene cónyuge a cargo: 6.5%.
- ▶ Si el trabajador tiene hijos menores a cargo, pero no tiene cónyuge a cargo: 6%.
- ▶ Si el trabajador tiene hijos menores y cónyuge a cargo: 8%.

Si el trabajador no alcanza a percibir, en el mes, las 2,5 BPC, el descuento de FONASA será de 3% o 5%, dependiendo del seguro de salud del trabajador.

BPS: FONDO DE RECONVERSIÓN LABORAL – FRL

Este fondo tiene como objetivo la capacitación profesional de los trabajadores, especialmente quienes se encuentren desempleados a través del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP). El aporte corresponde al 0.1% de los haberes mensuales del trabajador.

DGI: IMPUESTO A LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (IRPF)

El descuento que se realiza por concepto de IRPF (impuesto a la renta de las personas físicas) es el que se le retiene al trabajador que supera el mínimo no imponible de 7 BPC mensuales.

Se trata de un impuesto de carácter anual, pero cuyo descuento se

realiza mensualmente como anticipo. Una vez cerrado el año, al 31/12 se compara lo que debió pagar el trabajador por lo percibido en el año con lo que efectivamente pagó y de allí surgirá un saldo a favor, un saldo a pagar o saldo cero (en ese caso es cuando los anticipos coinciden con lo que efectivamente debió haber pagado en el año).

Para calcularlo, se toman en cuenta todos los ingresos ordinarios y extraordinarios que el trabajador percibió durante el año. La tasa del impuesto depende del nivel del monto imponible del empleado.

PATRONALES

BPS: APOORTE JUBILATORIO PATRONAL

El empleador debe aportar por su empleado el 7.5% de aporte jubilatorio patronal sobre las remuneraciones del personal dependiente.

BPS: FONDO NACIONAL DE SALUD – FONASA

El empleador debe aportar, por el empleado, un 5% por concepto de FONASA patronal sobre las remuneraciones del personal dependiente, excepto sobre el aguinaldo.

BPS: FONDO DE RECONVERSIÓN LABORAL – FRL

El aporte corresponde al 0.1% de las remuneraciones del personal dependiente.

BPS: FONDO DE GARANTIA DE CRÉDITOS LABORALES.

El aporte corresponde al 0.025% de las remuneraciones de los trabajadores dependientes de la actividad privada. Este fondo se crea a los efectos de cubrir las contingencias generadas ante la insolvencia del empleador, de acuerdo con lo establecido en la Ley 19.690 de 29/10/2018 y el Decreto reglamentario 77/19 de 11/3/2019.

BSE: SEGURO POR ACCIDENTES DE TRABAJO

Según la Ley 16.074, el seguro es obligatorio, siempre que la empresa tenga al menos un dependiente. Este seguro cubre la Responsabilidad Civil Patronal ante siniestros de los trabajadores dependientes, a causa o en ocasión del trabajo. Según el número de empleados dependientes de la empresa y el giro de esta, el BSE emite una factura mensual que debe ser abonada por el empleador.

TERMINACIÓN DE CONTRATO

El empleador tiene la facultad de despedir a sus trabajadores, quedando obligado al pago de una indemnización por despido. Los despidos pueden ser directos, cuando el empleador en forma expresa o tácita manifiesta su voluntad de poner fin a la relación laboral, o indirectos, cuando el empleador incumple el contrato de trabajo de manera tal que el trabajador se considera despedido y deja de prestar la actividad laboral.

El despido genera la obligación de indemnizar al trabajador en función del tiempo que ha durado la relación laboral. La base de cálculo dependerá de la forma de contratación, el jornal o el pago mensual.

Esa base se verá crecida por todas las incidencias (beneficios salariales) que ese trabajador tenga. Se cuantifica como la remuneración total correspondiente a 1 mes de trabajo por cada año o fracción de año trabajado, con un límite de 6 mensualidades.

También están los casos de los despidos especiales, por ejemplo, cuando los trabajadores están certificados por BPS y son despedidos dentro de los 30 días luego de reintegrados a la actividad o personas que se encontraban amparados por el BSE y son despedidos dentro de los 180 días luego del alta. En estos casos la indemnización será un importe significativamente mayor dependiendo de la situación.

Están excluidos, del derecho a la indemnización por despido, aquellos trabajadores que hayan incurrido en notoria mala conducta. También están excluidas algunas formas de contratos con plazo, no permanentes, transitorios, etc.

PRIVACIDAD DE DATOS

Es importante aclarar que en Uruguay existe la Ley 18.331 del año 2008 que trata sobre la protección de datos personales y acción de habeas data. Incluyendo definiciones de conceptos asociados, y profundizando en la protección de este tipo de información.



Venezuela

GENERALIDADES

Venezuela, tiene una superficie de 916,445 Km² y una población de 29,400,000 personas, su capital es Caracas y su moneda bolívar. La economía ha decrecido aceleradamente en la última década, sin embargo, se habla de una leve mejoría en la economía venezolana, que en 2021 ha registrado la menor contracción de los últimos ocho años.

A pesar de la dolarización espontánea y las continuas inyecciones de divisas que hace el Banco Central de Venezuela para estabilizar el precio del dólar, en los últimos meses de año 2022, ha subido el índice de inflación.

El PIB es de USD \$1690.66 millones, el cual se ha incrementado en 7.5% en el año 2022 en relación al año 2021. La actual crisis económica, que enfrenta el país, refleja que más del 80% de la población vive por debajo de la línea de pobreza. Las principales industrias son petróleo, minerales, electricidad, materiales de construcción, alimentos, aluminio, siderúrgicas, petroquímica y turismo. Su más reciente tasa del IPC fue del 6.2% (octubre 2022).

A partir de 2013, la economía ha sufrido una caída de sus índices macroeconómicos, dando paso a un período de recesión y crisis.

El origen de esta caída es una combinación de problemas estructurales propios en la economía venezolana y la fuerte influencia externa de la crisis financiera mundial con la caída de los precios del petróleo. En 2017, se produjo una recaída de la economía que ha producido una disminución aproximada del Producto Interior Bruto del 9.5%. La causa de este deterioro fue el agravamiento de la crisis de la deuda pública, provocada por la desconfianza de los mercados financieros internacionales hacia las pérdidas ocultas de las entidades financieras venezolanas y sus posibles consecuencias en las arcas públicas.

DATOS GENERALES

FUERZA LABORAL

Para 2021, la Población Económicamente Activa en Venezuela correspondía a 11.13%, con una participación por parte de las mujeres del 50.80%.

MONEDA Y CAMBIO

La moneda local es el: Bolívar Bs.

Tasa Promedio de Cambio por \$1 USD: 18.80

CONTRATOS LABORALES

La legislación venezolana establece tres tipos de contratos:

- ▶ Por tiempo indeterminado.
- ▶ Por tiempo determinado: solo pueden celebrarse bajo los supuestos establecidos en la LOTTT y, en todo caso, pueden ser prorrogados una sola vez.
- ▶ Para una obra determinada.

COMPENSACIONES

VACACIONES

Los beneficios mínimos estipulados en la LOTTT comprenden 15 días hábiles de disfrute de vacaciones cada año, así como el pago de un Bono Vacacional Anual, equivalente a 15 días de salario.

HORAS EXTRAS

La jornada diurna comienza a las 5:00 a.m. y se extiende hasta las 7:00 p.m. Su duración ordinaria no puede ser de más de 8 horas diarias ni de 40 horas a la semana.

La jornada nocturna comienza a las 7:00 p.m. y finaliza a las 5:00 a.m. en este tipo de jornada la duración ordinaria no puede ser de más de 7 horas diarias y 35 horas a la semana.

La jornada mixta. Tiene parte de horas diurnas y parte, nocturnas. Pero, siempre y cuando la parte nocturna no sea de más de 4 horas. De lo contrario se considera nocturna. Esta jornada no puede ser mayor a 7 horas y media ni de 37.50 horas en la semana.

Existen cargos en los que la clasificación de jornadas no es aplicable.

Una vez comprendidos los tipos de jornadas, se describe el cálculo para pago de horas extras: serán pagadas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

FERIADOS

En Venezuela hay 12 días feriados pagos:

| | |
|------------|--|
| ENE | Año Nuevo |
| FEB | Lunes y Martes Carnaval |
| ABR | Proclamación Independencia Venezuela Jueves Santo Viernes Santo |
| MAY | Día del Trabajador |
| JUN | Día de la Batalla de Caonabo |
| JUL | Firma del Acta de Independencia de Venezuela Natalicio de Simón Bolívar |
| OCT | Día de la Resistencia Indígena |
| DIC | Navidad |

PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

El manejo de la nómina en Venezuela implica necesariamente las siguientes contribuciones:

- ▶ Instituto Venezolano de Seguridad Social: El empleado hace una contribución del 4% de su salario semanal, que se retiene automáticamente de su pago. Por su parte, la empresa aporta entre el 9% y el 11% del salario semanal de cada trabajador.
- ▶ Régimen de prestaciones laborales: Cuota obligatoria para el seguro en caso de pérdida involuntaria de empleo. El empleado aporta el 0.5% de su salario semanal, que se retiene automáticamente

de su pago. La empresa aporta el 2% del salario semanal de cada trabajador.

- ▶ Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda: Contribución obligatoria del 1% del salario mensual del empleado y del 2% del empleador.

Adicionalmente, y dependiendo de su tamaño, la empresa puede estar sujeta al pago de otros impuestos como el INCES, FONACIT y FONA, entre otros.

TERMINACIÓN DE CONTRATOS

Desde 2012, está en vigor un decreto presidencial de Inamovilidad Laboral, por lo que ningún trabajador puede ser despedido o transferido sin autorización del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo. En el momento del egreso, el trabajador debe recibir: el pago de aquellos períodos de vacaciones que no han sido pagados a su vencimiento, el pago del Bono(s) Vacacional(es) que están vencidos y que no han sido pagados. Adicionalmente, las fracciones de su participación en las utilidades, vacaciones y bonos vacacionales deben ser canceladas por el número de meses entre su último aniversario y su desinversión de la compañía.

Asimismo, el trabajador debe recibir el pago de sus Beneficios de Antigüedad, que consisten en 30 días de su último salario integral por cada año trabajado en la empresa.

PRIVACIDAD DE DATOS

La sociedad venezolana, no cuenta con un instrumento jurídico que garantice el resguardo a los datos personales. Sin embargo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, señala en su artículo 60, que "toda persona tiene derecho a la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad, y reputación. La Ley limitará el uso de información para garantizar el honor, y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos".

Adicionalmente, el estado posee un organismo legal sobre La Comisión Nacional de Telecomunicaciones (CONATEL) el cual permite la explotación de redes y la prestación de servicios, cumpliendo con la normativa legal, y permitiendo la protección de la información mediante las sanciones establecidas en la Ley Orgánica de Telecomunicaciones.



SOBRE BDO GLOBAL

USD\$ 12.8

BILLONES DE INGRESOS

164

PAÍSES Y TERRITORIOS

1,803

OFICINAS EN EL MUNDO

95,414

**COLABORADORES
GLOBALES**

*Estadísticas al 30 de septiembre 2022

Expandir su negocio a nuevos territorios puede ser un reto, y aquí es donde BDO es el socio estratégico que su empresa necesita.

En una encuesta realizada, el 90% de las empresas encuestadas creen en el ahorro de costes que se puede conseguir a través de la externalización de las actividades de nómina.

En BDO cubrimos el 80% de la región ayudándole así a alcanzar y mantener el cumplimiento de las regulaciones locales a través del apoyo de los especialistas en impuestos locales y empleo en su país.

CONÓZCANOS

CONTACTOS REGIONALES

Nuestros Servicios

ARGENTINA

www.bdoargentina.com

ALEJANDRA FERNÁNDEZ

Socia de BSO
afernandez@bdoargentina.com

DIEGO MURDOCCA

Socio de BSO
dmurdocca@bdoargentina.com

MARÍA DEL HUERTO BALZA

Socia de Outsourcing & Payroll Services
mbalza@bdoargentina.com

MARIANA DELGADO

Socia de BSO
mdelgado@bdoargentina.com

LUCAS MC GARRELL

Socio de BSO
lmcgarrell@bdoargentina.com

BOLIVIA

www.bdobolivia.com

MARCELO BERTHIN

Socio de BSO
mberthin@bdobolivia.com

BRASIL

www.bdo.com.br

SILVANIA PEREIRA

Gerente de Payroll
silvania.pereira@bdo.com.br

VITOR ALMEIDA

HR Advisory
vitor.almeida@bdo.com.br

CHILE

www.bdo.cl

MARCELO DONATUCCI TÉLLEZ

Managing Partner BDO y Socio Líder BSO
mdonatucci@bdo.cl

CAROLINA CASANOVA

Gerente Payroll/BSO
carolina.casanova@bdo.cl

COLOMBIA

www.bdo.com.co

CLAUDIA MARCELA CAMARGO

Socia Líder de BSO
ccamargo@bdo.com.co

RUBÉN DARIO CORTES SÁNCHEZ

Director de Payroll
rcortes@bdo.com.co

COSTA RICA

www.bdo.cr

ESTEBAN MÉNDEZ

Socio de BSO
emendez@bdo.cr

ECUADOR

www.bdo.ec

GEOVANNA ZURITA

Socia Líder de BSO
gzurita@bdo.ec

RAMIRO GUERRERO

Gerente Técnico
rguerrero@bdo.ec

EL SALVADOR

www.bdo.com.sv

ROGER LEIVA

Director de BSO
roger.leiva@bdo.com.sv

HONDURAS

www.bdo.hn

JUAN DIEGO FLORES

Socio de BSO, Asesoría e Impuestos
juan.diego@bdo.hn

JOSE WILFREDO SALINAS A.

Socio de Director y Líder de Auditoría
BDO, S. de R.L.
jose.salinas@bdo.hn

GUATEMALA

www.bdo.com.gt

ROBERTO REYES

Socio Director
rreyes@bdo.com.gt

KARLA APARICIO

Gerente de BSO
Kaparicio@bdo.com.gt

MÉXICO

www.bdomexico.com

CÉSAR HERNÁNDEZ

Socio BSO
cesar.hernandez@bdomexico.com

JAVIER GARCÍA SANCHO

Socio Director de División BSO
javier.garciasancho@bdomexico.com

NICARAGUA

www.bdo.com.ni

SAMUEL BORGE

Socio Director
samuel.borge@bdo.com.ni

FÉLIX RAMÍREZ

Gerente de BSO
felix.ramirez@bdo.com.ni

PANAMÁ

www.bdo.com.pa

DAYANARA RÍOS

Socia de Asesoría- Líder de BSO
dayanara.rios@bdo.com.pa

PARAGUAY

www.bdo.com.py

OSCAR GUILLEN

Socio Director
oscar.guillen@bdo.com.py

RICARDO PANIAGUA

Gerente de BSO
ricardo.paniagua@bdo.com.py

PERÚ

www.bdo.com.pe

JAVIER HURTADO

Socio de BSO
jhurtado@bdo.com.pe

GINA ROCA

Gerente
groca@bdo.com.pe

REPÚBLICA DOMINICANA

www.bdo.com.do

EVELYN MÉNDEZ DE ORTEGA

Socia Directora Gestión Humana
evelyn.ortega@bdo.com.do

URUGUAY

www.bdo.com.uy

ARIEL MARI

Socio BSO
amari@bdo.com.uy

VENEZUELA


www.bdo.com.ve

JOSÉ G. PERALES S.

Socio de Director
jperales@bdo.com.ve

BONA BOLIVAR

Gerente Recursos Humanos / BSO
bbolivar@bdo.com.ve



This publication has been carefully prepared but has been written in general terms and should be viewed as a general guide only. You cannot rely on the publication to cover specific situations and you should not act, or refrain from acting, on the information contained therein without obtaining specific professional advice. Please contact the **BDO** offices in your respective country to discuss these issues in the context of your circumstances.

BDO is the trade name of the **BDO** network and each of its associated companies.

BDO, its partners, employees and agents do not accept or assume any obligation or liability for any loss arising from any action taken by anyone based on the information in this publication or any decision based on it.

Copyright © 2023 BDO. All rights reserved.