



Legal News

América Central y República Dominicana

**Noviembre 2022**

# Mundial de Qatar 2022: Un decálogo para patronos y trabajadores desde la perspectiva laboral

## Javier Guerrero Álvarez

Consultor Senior  
Servicios Legales  
Costa Rica

El pasado 14 de junio miles de aficionados al fútbol gritaron y celebraron, gracias a que el mejor equipo del país, la Selección Nacional, clasificaba al Mundial de Qatar 2022.

Ese día todo fue felicidad y algarabía. No obstante, con la llegada de Costa Rica a este magno evento deportivo se presenta una serie de necesidades y obligaciones adicionales desde la perspectiva legal, tanto para los patronos como para los trabajadores.

A continuación, se detalla una hoja de ruta de cara a la próxima cita mundialista.

### Patrono

Recuerde que las relaciones laborales se basan en la buena fe. Hay momentos en los que se puede ser un poco flexible, eso sí, si la flexibilidad está dentro de las posibilidades de la empresa. Es claro que la prerrogativa de ser flexible es eso, una posibilidad. En los casos donde el giro de negocios no permita la habilitación de un espacio para que los trabajadores puedan ver los partidos de la Selección Nacional u otros equipos, los colaboradores deberán seguir las indicaciones del patrono y continuar con las funciones para evitar un mal funcionamiento de la empresa.



Defina claramente cómo se abordará el manejo de las actividades del Mundial. Definir un protocolo o trazar lineamientos claros generarán tranquilidad para ambas partes; el patrono tendrá la seguridad de que se disminuirán los malentendidos y los trabajadores sabrán a qué atenerse en caso de incumplimiento.

Recuerde que en caso de incumplimientos podrían existir sanciones. El refrescamiento de los temas disciplinarios siempre es bueno y existen muchas causales de sanciones que podrían presentarse de cara a la próxima cita mundialista. Presentarse a trabajar bajo los efectos del alcohol, o llegar tarde a atender sus obligaciones por estar viendo un partido, podrían terminar en amonestación, apercibimiento o despido, eventualmente.

En caso de que existan colaboradores que deseen visitar Qatar, revise los procedimientos internos y los días de vacaciones para evitar inconvenientes con sus trabajadores.

Si la empresa decide habilitar un lugar para ver los partidos y existe algún altercado en ese espacio, maneje la situación con el departamento encargado de la actividad para que el inconveniente no se salga de control. En caso de que se requieran aplicar sanciones, asesórese, recuerde que una buena asesoría podría marcar la diferencia.

### **Trabajador**

Siga instrucciones. Recuerde que usted presta sus servicios de manera subordinada y deberá acatar los lineamientos de la empresa. Existen compañías que por el giro de negocio no poseen la flexibilidad para otorgar ciertos permisos.

Si la empresa otorga el tiempo para ver los partidos en las instalaciones o en otro lugar, mantenga su estatus de colaborador y evite exponerse a una sanción; actos de indisciplina como peleas, bromas u otros, podrían causarle problemas.

Recuerde que revisar redes sociales, ver partidos u otros temas relacionados sin la debida autorización, podrían ser causal de una amonestación o eventualmente de un despido. No se exponga innecesariamente, aún en teletrabajo.

Si quiere viajar, revise debidamente los lineamientos para el otorgamiento de permisos y vacaciones, a fin de que pueda solicitarlos de la manera correcta y en los plazos adecuados.

Solicite vacaciones. Si su deseo es ver el partido desde la comodidad de su casa o en otro lugar, y no desea incurrir en una sanción disciplinaria, negocie con la empresa el otorgamiento de uno o varios días de vacaciones. No obstante, esto dependerá de las políticas de la compañía porque la potestad para otorgar vacaciones la tiene el patrono y eventualmente podría denegarlas.

Si tiene alguna duda respecto al manejo de estas situaciones, no dude en consultar al equipo de Legal de Deloitte.



# Noticias regionales

## Costa Rica

- El 14 de octubre de 2022 se publicó en el diario oficial La Gaceta el reglamento de la **"Ley para la reinscripción de sociedades disueltas"** (N° 10.255). Este reglamento establece los requisitos del proceso para solicitar la reinscripción de las sociedades disueltas por el vencimiento del plazo social o por falta de pago del impuesto de las personas jurídicas.
- El 18 de octubre de 2022 la secretaría del directorio de la Asamblea Legislativa informó que recibió el proyecto **"Ley de adición de un inciso l) al artículo 70 del Código De Trabajo, Ley número 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para conciliar los deberes familiares con los laborales"** (expediente N° 23.389). Dicha ley pretende incluir como punto l) del artículo 70 el siguiente inciso: *"(...) Artículo 70-Queda absolutamente prohibido a los patronos:(...) l) Negar el permiso para ausentarse del lugar de trabajo, a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, cuando estas deban acompañar a sus hijos e hijas, u otros miembros de su familia directa, que ocupen de su auxilio, en el acceso de los servicios médicos. Tampoco podrá rebajársele su salario por tal motivo, siempre que la persona trabajadora demuestre, con el comprobante respectivo, que asistió al servicio de salud pertinente (...)"*. El proyecto fue asignado a la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales, para su estudio.

## Honduras

- La Secretaría de Salud informó que la comisión de vigilancia se encuentra en reuniones para analizar la viabilidad de eliminar el uso obligatorio de la mascarilla y que solo se utilice en ambientes cerrados y en autobuses mediante un proyecto de ley. En caso de tomar el acuerdo de presentar el proyecto, se enviaría al Congreso Nacional para su aprobación y se modificaría el decreto 58-2020 que emitió el Congreso Nacional sobre el uso obligatorio de mascarilla o cubre bocas para todas las personas, sin excepción alguna, que deambulen en la calle en todo el territorio nacional.

## El Salvador

- La comisión de trabajo dictaminó **reformar el inciso 1° del artículo 627 del Código de Trabajo**, que trata sobre las multas impuestas a patronos que vulneren derechos laborales que no tengan señalada una sanción especial.

De acuerdo con la nueva redacción del artículo 627 aprobada por la comisión, para la determinación de las sanciones se tendrá en cuenta la capacidad económica del infractor o tamaño de la empresa, de la siguiente manera:

- Para las microempresas que contengan hasta diez trabajadores, el infractor recibirá una multa de hasta dos salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas; mientras que para las pequeñas empresas, con más de diez y hasta 50 trabajadores, una sanción de hasta cuatro salarios mínimos.
- Para las medianas empresas, con más de 50 y hasta 100 trabajadores, el gravamen será de hasta ocho salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas, dependiendo de la gravedad de la infracción, la intencionalidad y del daño causado.
- En las empresas con más de 100 trabajadores la multa será de hasta 12 salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas. Esto también dependerá de la gravedad de la infracción, la intencionalidad y del daño causado.

Asimismo, la nueva redacción de dicho artículo incluye la excepción de que el empleador quedará exonerado de toda responsabilidad administrativa cuando se compruebe que medió caso fortuito o fuerza mayor. Actualmente dicha reforma se encuentra a la espera de ser aprobada por el pleno legislativo.

- El 04 de octubre se emitió el **decreto No 520** que aprueba la **“Ley del cuerpo de bomberos”** de El Salvador. El decreto aún no ha sido publicado en el Diario Oficial, no obstante, según indica la página de la Asamblea Legislativa, la norma incluye cambios importantes como: incremento del 5% de interés a todo seguro adquirido, el cual deberá ser asumido por las sociedades de seguros con las que se contrata, extiende, renueva o se modifica una póliza y elimina la participación del ministro de Gobernación en la junta directiva del Cuerpo de Bomberos.

- El 19 de octubre de 2022 se publicó en el Diario Oficial el **decreto 540** que aprueba la **“Ley amor convertido en alimento”**. Esta ley implica nuevas obligaciones para el sector público y privado. Dentro de los cambios más importantes que contiene esta nueva ley se encuentran:
  - Otorga el derecho a toda mujer trabajadora, durante seis meses posteriores al parto, a realizar una pausa de una hora en la jornada laboral para amamantar a su hijo/a o para recolectar su leche; pausa que puede ser fraccionada en dos pausas de treinta minutos cada una o en las veces que la trabajadora acuerde con el empleador. Esta hora debe ser contada como una hora efectiva de trabajo y debe ser remunerada como tal y no puede ser reemplazada por la pausa para tomar alimentos o descansar.
  - Establece la obligación de instalar una sala de lactancia en los centros de trabajo y será el Ministerio de Salud el encargado de definir los lineamientos para su instalación y funcionamiento.
  - La supervisión del cumplimiento de esta ley estará a cargo del Ministerio de Trabajo; el incumplimiento de la norma podría acarrear multas de hasta 50 salarios mínimos mensuales del sector comercio e industria. Esta normativa entró en vigencia a partir del 27 de octubre de 2022.

## Guatemala

- El 07 de octubre de 2022 se publicó en el Diario Oficial el acuerdo ministerial 238-2022, el cual fue emitido por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Esta normativa tiene por objeto reformar el **acuerdo ministerial 158-2022 “Sistema de alertas sanitarias y disposiciones sanitarias para la apertura a la nueva normalidad”**. Los cambios más importantes de esta reforma es que pretende eliminar la obligatoriedad del uso de mascarilla en el transporte urbano y extraurbano, únicamente queda como altamente recomendable mantener el uso de la mascarilla en el transporte público; otra de las modificaciones es que deroga el artículo 6 que disponía que en los municipios en alerta roja, los organizadores de eventos y actividades religiosas, recreativas o deportivas debían elaborar protocolos de bioseguridad y presentarlos a las autoridades de salud para su aprobación. Esta normativa comenzó a regir el 07 de octubre de 2022.
- El 24 de octubre de 2022 se publicó en el Diario Oficial el **decreto 51-2022** del Congreso de la República de Guatemala sobre la **“Ley temporal de desarrollo integral”**. Mediante esta ley se crea el “Programa de desarrollo integral”, que tiene por objeto la creación, implementación y ejecución de proyectos ambientales y de desarrollo integral en beneficio del país, con la participación de personal de tropa que prestó servicio militar durante el conflicto armado interno. Esta normativa comenzó a regir el 25 de octubre de 2022.

# Contactos

## **Carlos Valverde**

Coordinador de Asuntos Regionales  
para Centroamérica y República Dominicana  
Socio Líder Deloitte Legal en Costa Rica  
cavalverde@deloitte.com

## **Federico Paz**

Socio  
Impuestos y Servicios Legales  
El Salvador  
fepaz@deloitte.com

## **Estuardo Paganini**

Socio  
Impuestos y Servicios Legales  
Guatemala  
egpaganini@deloitte.com

## **Ricardo Güell**

Socio  
Servicios Legales  
Costa Rica, Honduras y Nicaragua  
riguell@deloitte.com



# Deloitte.

## Legal

### **Sobre Deloitte**

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com) para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 330,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, "Deloitte S-Latam MXCA, S.C." es la firma miembro de Deloitte y comprende varios países: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana. Involucra varias entidades relacionadas, las cuales tienen el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera respectivamente, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Las afirmaciones y consideraciones aquí expresadas constituyen nuestra opinión profesional, que podría no ser compartida por las autoridades administrativas, judiciales, o por otras personas, razón por la cual no asumimos ninguna responsabilidad por eventuales sanciones y/o condenas que se puedan derivar de la aplicación de las mismas. Sin embargo, reiteramos que nuestra opinión tiene soporte legal y técnico para ser debatida ante las autoridades de impuestos.

### **Sobre esta publicación**

Esta comunicación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios contables, comerciales, financieros, de inversión, legales, fiscales u otros.

Esta comunicación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.