



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

# INTRODUCCIÓN

Le damos la bienvenida a la primera edición de la **Guía de Payroll para LATAM**, es el resultado de la combinación entre nuestra experiencia global y nuestro conocimiento local. Este es el instrumento perfecto para una orientación de alto nivel acerca de generalidades, tipos de salario y contrato, legislación vigente, días festivos, beneficios salariales, impuestos y políticas de privacidad de datos de más de 18 países de la región; y la herramienta perfecta para acompañar la internacionalización de su compañía.

## INTERNACIONALIZACIÓN

Conocer a cabalidad la legislación y condiciones laborales vigentes en cada país constituirá no sólo una ventaja competitiva, sino la tranquilidad de estar haciendo las cosas bien, y la oportunidad de concentrarse en el "core" de su negocio. Usualmente las compañías temen incursionar en nuevos mercados por los riesgos potenciales, las posibles diferencias idiomáticas o culturales, y otros retos de diferentes naturalezas, lo que las lleva a cuestionarse **¿Verdaderamente vale la pena salir al extranjero?** La respuesta es **¡Si!** Las empresas internacionalizadas son más competitivas, registran índices de productividad mayores, tienen acceso a oportunidades en mercados con potencial de crecimiento, tienen lugar para economías de escala, y en definitiva es una decisión clave para afianzar su marca.

## ¿SOLUCIÓN GLOBAL O LOCAL?

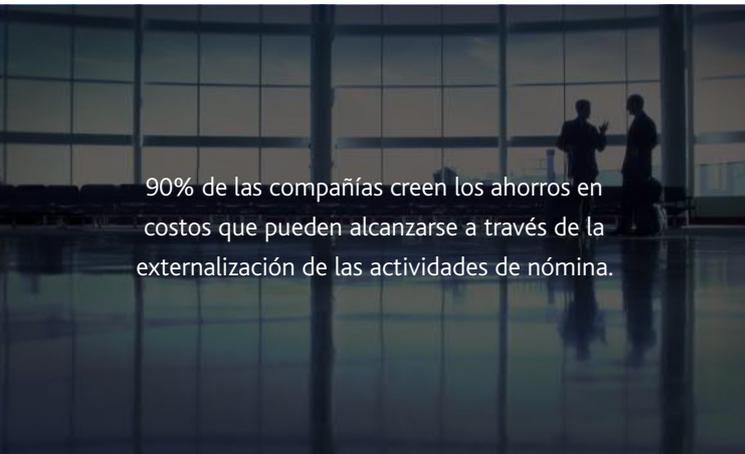
No hay una única respuesta correcta cuando se trata de elegir un modelo de gestión de su nómina. El factor crucial es identificar los que requiere de su solución, y encontrar un proveedor que este en capacidad de responder a sus necesidades. Los factores básicos a tener en cuenta para elegir entre una solución global o local son:

- 1. Ubicación de sus empleados:** Si su compañía opera en territorios desafiantes elija un proveedor con experiencia solida en operar nóminas en estas áreas, preferiblemente con personal local que brinde apoyo permanente.
- 2. ¿Cuántos empleados tiene?:** Asegúrese de elegir un proveedor que realmente tenga la capacidad y la experiencia en cada uno de sus territorios.
- 3. Stakeholders:** Su proveedor elegido debería estar en capacidad de ofrecer una solución exhaustiva en la que se ajusten necesidades locales y globales.

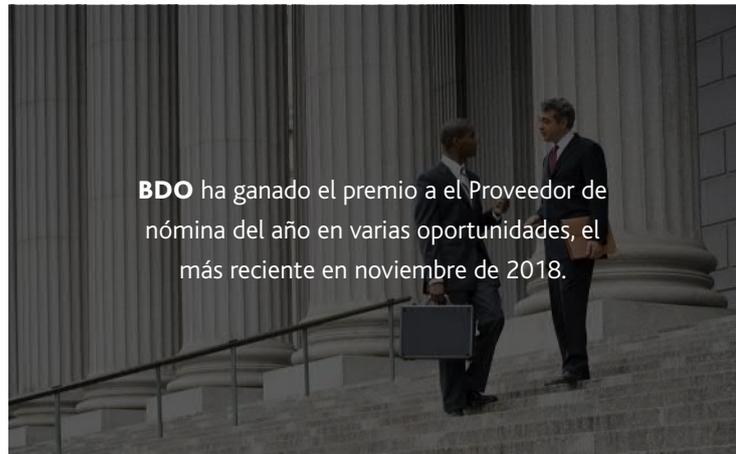


En esta guía hemos incluido lo que su compañía debe saber, será de gran utilidad para elegir los países con condiciones alineadas a la visión de su empresa, para la adecuada generación de empleo en cada uno de estos territorios y para seleccionar asertivamente el equipo y los aliados que lo acompañaran en este proceso, sin embargo, no sustituye contar con un servicio integral de asesoría, por esto al final de esta guía hemos incluido contactos clave en cada uno de los países.

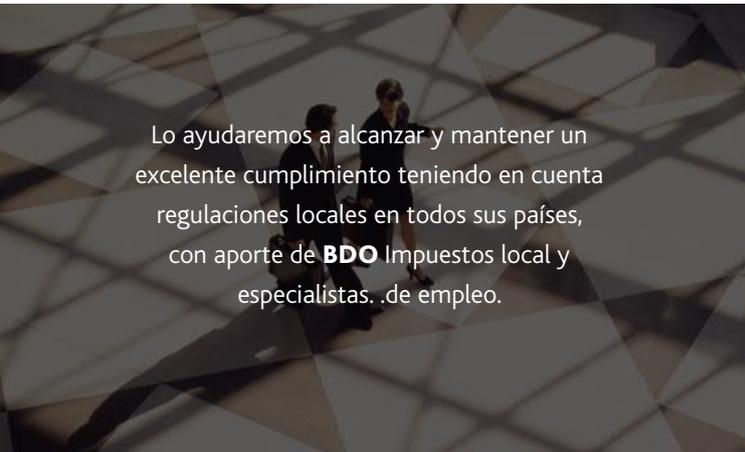
## Expandir su negocio a nuevos territorios puede constituir un reto, y aquí es donde **BDO** es el aliado estratégico que su compañía necesita.



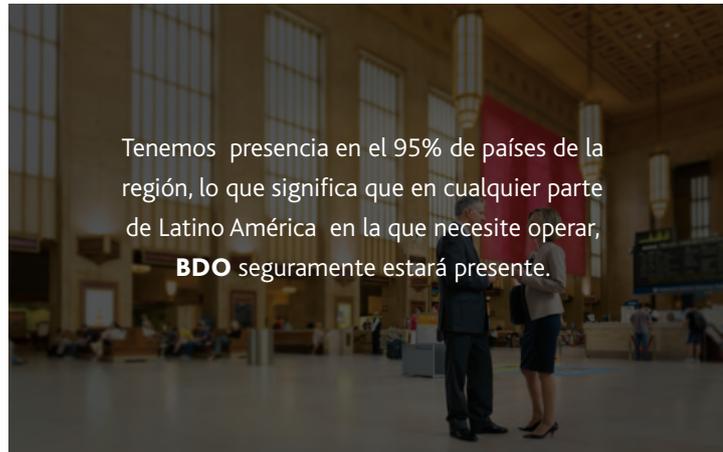
90% de las compañías creen los ahorros en costos que pueden alcanzarse a través de la externalización de las actividades de nómina.



**BDO** ha ganado el premio a el Proveedor de nómina del año en varias oportunidades, el más reciente en noviembre de 2018.



Lo ayudaremos a alcanzar y mantener un excelente cumplimiento teniendo en cuenta regulaciones locales en todos sus países, con aporte de **BDO** Impuestos local y especialistas. de empleo.



Tenemos presencia en el 95% de países de la región, lo que significa que en cualquier parte de Latinoamérica en la que necesite operar, **BDO** seguramente estará presente.



# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
ARGENTINA	5
BRASIL	9
CHILE	12
COLOMBIA	15
COSTA RICA	18
ECUADOR	21
EL SALVADOR	24
HONDURAS	27
GUATEMALA	31
MÉXICO	34
NICARAGUA	37
PANAMÁ	40
PARAGUAY	43
PERÚ	50
PUERTO RICO	51
REPÚBLICA DOMINICANA	54
URUGUAY	58
VENEZUELA	61



# ARGENTINA

## GENERALIDADES

Actualmente, el 24% del empleo en Argentina es de alta calificación, categoría que incluye directores y gerentes, profesionales científicos e intelectuales, y técnicos y profesionales de nivel medio.

Los sectores más demandantes de empleo son comercio, industria, actividades empresariales, transporte, construcción y enseñanza.

El año 2018 comenzó con un crecimiento del 4% en enero y en el sector privado predominó la rama de la construcción como la más expansiva, en comparación con el año anterior, 9,1%, seguida de lejos por las empresas vinculadas con los servicios sociales y de salud 2,8%; y de servicios públicos de electricidad, gas y agua 2,6 por ciento. El sector de servicios ha liderado el crecimiento de las exportaciones con un crecimiento del 29% durante el primer trimestre de 2018 en comparación con el mismo trimestre de 2017 creando más de 53,000 empleos.

Consolidar la reciente recuperación del crecimiento en Argentina va a requerir esfuerzos coordinados en todos los frentes para liberar la capacidad productiva de las empresas. Más del 80% de las empresas en Argentina son micro y pequeñas empresas.

La legislación laboral argentina está regida principalmente por la Ley de contratos de Trabajo 20.744. Luego existen otras como la Ley 11.544 que regula asuntos tales como el horario de trabajo y la Ley 24.557 se refiere a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 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 relevante en este país.

Para ser empleador en Argentina, las empresas extranjeras debe 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 tributos nacionales, provinciales y de seguridad social.

## DATOS GENERALES

### FUERZA LABORAL

El 64% de la población argentina (28 millones de personas) se encuentra en la franja de población en edad de trabajar (15-64 años). La tasa de participación en la fuerza laboral por parte de las mujeres registrada en 2017 fue de 55%.

El sector privado representa el 73% de la fuerza laboral registrada, mientras que el sector público el restante 27%.

### MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el peso argentino: ARS  
Tasa Promedio de Cambio por \$1 USD: \$41,2 ARS.

## TÉRMINOS LABORALES

### REMUNERACIÓN:

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

**Laboral:** Contraprestación que recibe el trabajador por poner su capacidad de trabajo a disposición del empleador. (Ley 20.744 – Art. 103).

**Provisional:** Salario que se toma como base para efectuar aportes y contribuciones a entes de la Seguridad Social y Asociaciones Sindicales (Ley 24.241 – Art. 6).

**Impositiva:** Salario que se toma como base imponible a los fines de la determinación del pago del Impuesto a las Ganancias (Ley 20.628-Art. 79).

### SALARIO MÍNIMO LEGAL

El salario mínimo en Argentina para el 2019 es de **ARS 11.900**, monto que corresponde aproximadamente a USD \$290.

## CONTRATOS LABORALES

La LCT (Ley de Contrato de Trabajo) 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 goce de las vacaciones, o el tipo de salario que entonces recibe el trabajador y si este es superior al mínimo legal. El salario debe abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones:

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

El monto se calcula teniendo en cuenta el salario mínimo legal vigente en la época de goce de las vacaciones, o el tipo de salario que entonces recibe el trabajador y si este es superior al mínimo legal. El salario debe abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones.

### HORAS EXTRAORDINARIAS

Son horas que se realizan por encima del tope horario máximo fijado para la jornada diaria o semanal, de 8 horas diarias y 48 semanales respectivamente. El trabajador tendrá derecho a un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual cuando labore horas extraordinarias durante días comunes, medie autorización o no de la autoridad competente. Las horas extraordinarias laboradas en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados, sufrirán un recargo que será del 100%. Mediante el artículo 6 de la ley 11.544 se establece la obligación para el empleador tener un registro de todas las horas suplementarias de trabajo realizadas. El decreto 16.115/1.933 establece un tope de horas extras a realizar de 200 anuales y 30 mensuales.

## BENEFICIOS SOCIALES

Prestaciones de naturaleza jurídica de 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:

1. Servicios de comedor de la empresa.
2. Reintegros 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. Reintegros 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 contará 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 sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

Beneficios diferentes a los mencionados anteriormente, como tratamiento remunerativo, abonando aportes y contribuciones correspondientes, y un tratamiento impositivo reteniendo el impuesto a las ganancias.

## SALARIO ANUAL COMPLEMENTARIO

El sueldo anual complementario será abonado 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 a 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:

<b>ENE</b>	Año Nuevo
<b>FEB</b>	Carnaval (2 días)
<b>MAR</b>	Día de la Memoria
<b>ABR</b>	Jueves Santo
	Viernes Santo
	Día Veterano Malvinas
	Puente Turístico
<b>MAY</b>	Día del Trabajador
	Revolución de Mayo
<b>JUN</b>	Inmortalidad General Güemes
	Inmortalidad General Belgrano
<b>JUL</b>	Día de la independencia
<b>AGO</b>	Inmortalidad General José de San Martín
<b>OCT</b>	Día de la Diversidad Cultural
<b>NOV</b>	Día Soberanía Nacional
	Inmaculada Concepción
	Puente Turístico
<b>DIC</b>	Navidad
	Puente Turístico
	Puente Turístico



## PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

En Argentina, existen impuestos a cargo del empleador llamadas contribuciones y a cargo del empleado que los denominamos aportes obligatorios. El empleador debe contribuir el 17,5% del salario bruto abonado al Sistema de Seguridad Social. Dicho porcentaje se eleva al 20,70% si la empresa es comercial o de servicios y sus ingresos promedio de los últimos 3 años superan los ARS 48.000.000. Adicionalmente se contribuirá un 6% en concepto de Cobertura Médica y un porcentaje destinado a la Aseguradora de Riesgo de Trabajo que dependerá del riesgo asociado a la actividad desarrollada por la compañía. (En algunos casos puede alcanzar hasta un 7%).

Los porcentajes de contribuciones con destino a los sistemas de Seguridad Social, se irán modificando en el transcurso de 5 años, para llegar a una "única alícuota" del 19,5% en el año 2022. Las alícuotas de Contribuciones de Seguridad Social evolucionarán hasta alcanzar los límites mencionados, según el siguiente detalle:

ENCUADRE DEL EMPLEADOR	DECRETO 814 / 2001 ART. 2° INC. A	DECRETO 814 / 2001 ART. 2° INC. B
Hasta el 31/12/2018	20,70 %	17,50 %
Hasta el 31/12/2019	20,40%	18,00%
Hasta el 31/12/2020	20,10%	18,50%
Hasta el 31/12/2021	19,80%	19,00%
Hasta el 31/12/2022	19,50%	19,50%

El salario bruto sujeto a pago de contribuciones tendrá una detracción de ARS 2.400 mensuales por cada trabajador. (valor exento de contribuciones de seguridad social). Dicho importe se elevará durante un período de 5 años alcanzando un total de ARS

12.000 en el año 2022. Existe una excepción al pago de aportes y contribuciones de Seguridad Social, establecido en la ley 24.241, si el empleado extranjero viene a la Argentina, con un contrato menor a 2 años y se desempeña como científico, profesional, investigador o técnico. Es requisito para obtener este beneficio no poseer residencia permanente en Argentina y poseer Seguro de Pensión en su país de origen.

Los aportes a cargo del empleado ascienden al 17% de la remuneración bruta donde el 14% se destina a los sistemas de 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 91.523,41. Adicionalmente aquellos trabajadores que perciban salarios netos mayores a ARS 29.855 estarán sujetos al Impuesto a las Ganancias, el cual puede variar desde un 5% hasta un 35% del salario.

## TERMINACIÓN DE CONTRATOS

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

**Preaviso:** 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:

- a. Por el trabajador:** a partir de la finalización del período de prueba: 15 días.
- b. 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 preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar 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 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, 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 en 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, estableciendo con precisión los casos en que se puede ejercer la oposición a la difusión de los mismos, 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 garantizado “El amparo 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 de la nueva RGPD por sus siglas en español (Reglamento General de Protección de Datos) que es la nueva normativa que regula la protección de los datos de los ciudadanos que viven en la Unión Europea, la cual es de obligado cumplimiento a partir del 25 de mayo de 2018, Argentina se encuentra actualmente en un proceso de adecuación de su marco normativo, por medio de nuevos proyectos de ley que se encuentran en avanzado estado de tratamiento.





# BRASIL

## GENERALIDADES

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.

Con respecto a la economía reciente del país, los tres sectores que componen el PIB brasileño tuvieron un resultado positivo en el tercer trimestre del 2017. El sector de servicios aumentó un 0,5% y tuvo el mejor resultado desde el segundo trimestre del año pasado; la industria lo hizo en un 0,4%, el primer resultado positivo este año; mientras que el sector agropecuario aumentó un 0,7%.

Las inversiones subieron un 6,6%, el mejor resultado desde el cuarto trimestre de 2009.

## DATOS GENERALES

### FUERZA LABORAL

La población activa de Brasil rodea los 104 millones de personas de los cuales el 60% lo integran mujeres. La participación de la población joven (15 a 24 años) en la fuerza laboral es cercana al 70%. Para Julio de 2018 la tasa de desempleo reportada fue de 12,3%.

### MONEDA

Real Brasileño BRL: R\$  
1 USD= 3.87 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.

### SALARIO MÍNIMO LEGAL

El salario mínimo en Brasil para el 2019 es de **BRL 998**, monto que corresponde aproximadamente a **USD \$260**.

### SALARIO PROFESIONAL BASE

Las categorías profesionales reguladas, como por ejemplo ingenieros, químicos, arquitectos, agrónomos, veterinarios, etc., 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.

# CONTRATOS LABORALES

## TIPOS DE CONTRATO 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 y guardería
- ▶ 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 al 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 (13º) 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, incluyendo 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.

## 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 DESPIDO DEL GOBIERNO PARA EMPLEADOS-FGTS

El 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 Colectiva 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.

## FERIADOS

En Brasil hay 12 días feriados pagos:

<b>ENE</b>	Vacaciones año nuevo
<b>FEB</b>	Carnaval Miércoles de Ceniza
<b>ABR</b>	Viernes Santo Tiradentes
<b>MAY</b>	Día del trabajo Corpus Christi
<b>SEP</b>	Independencia de Brasil
<b>OCT</b>	Nuestra Señora de Aparecida
<b>NOV</b>	Día de los muertos Proclamación de la República
<b>DIC</b>	Navidad

## 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 respeto a la privacidad, libre determinación informativa, libertad de expresión, información comunicativa 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.

En síntesis, esta ley afirma que procesar información personal debe ser un asunto de buena fe, basado en la razonabilidad, transparencia, seguridad y otros principios descritos en esta.

## ESOCIAL

eSocial es una iniciativa digital del Gobierno Brasileño, que regirá a partir de enero de 2019. Esta 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 QUIENES 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 CLAVE:

- ▶ **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 período 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.

# CHILE

## 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, esta obligación cede. Al pago de cotizaciones provisionales, a la salud, a los accidentes de trabajo y al seguro de desempleo, así como al pago de los impuestos legales correspondientes. El Código de Trabajo establece que el 85% de los trabajadores que sirven al mismo empleador debe 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

A diciembre de 2017, Chile cuenta con 8,977,000 trabajadores. Con una tasa del 7,3%, el país tiene bajos niveles de desempleo y 215 mil graduados por año. La tasa de participación femenina alcanzó 48.5% y la masculina 71.2% en 2017. En relación a las tasas de ocupación y participación juvenil (15-29 años) llega a 41.5% y en adultos (30 años o más) 61%.

### MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el peso chileno: **CLP \$**  
El tipo de cambio promedio por **\$ 1 USD: \$ 668 CLP**

### REGULADORES

Dirección de trabajo

## TÉRMINOS LABORALES

### SUELDO Y MMI

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 septiembre de 2018, el ingreso mensual mínimo será de \$ 288,000; a partir del 1 de marzo de 2019, aumentará a **\$ 301. 000 (aproximadamente USD \$450)**. Para las personas mayores de 65 años y menores de 18 años, el IMM es de \$ 214,999; a partir del 1 de marzo de 2019, aumentará a \$ 224,704 (aproximadamente USD \$336).

### SOBRESUELDO

Compensación de horas extras, correspondiente a un recargo del 50% sobre el salario acordado por un día laboral. Debe pagarse conjuntamente con la compensación estándar del período respectivo.

### 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 día 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 anticipado 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. En todo caso, las horas extraordinarias pueden realizarse existiendo las condiciones señaladas siempre que no sean perjudiciales para la salud del trabajador según la naturaleza de las faenas.

## 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, pero no puede ser menor al ingreso mínimo mensual (IMM) que se establece anualmente por ley y se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras 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 15 feriados nacionales:

<b>ENE</b>	Año Nuevo
<b>ABR</b>	Viernes Santo Sábado Santo
<b>MAY</b>	Día Nacional del Trabajo Día de las Glorias Navales
<b>JUL</b>	San Pedro y San Juan Día de la Virgen del Carmen
<b>AGO</b>	La Asunción de la Virgen María
<b>SEP</b>	Independencia Nacional Día de las Glorias del Ejército
<b>OCT</b>	Encuentro de Dos Mundos Día de Todos los Santos
<b>NOV</b>	Día de las Iglesias Evangélicas y Protestantes
<b>DIC</b>	Día de la Inmaculada Concepción Navidad

# 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, 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 Seguridad Social (SSI). Esta afiliación incluye el descuento legal obligatorio del 10% del salario bruto del trabajador, más un porcentaje que fluctúa entre el 0,8% y el 2,3% que las AFP cobran por la administración de los fondos.

## 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, después de lo cual 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 imponibles 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 en el 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 TMU mensuales. (Unidad Tributaria Mensual, valor 1 MTU CLP 47. 920 = US \$ 71,84 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 al empleado el 25% de los ingresos por el trabajo comercial debido a remuneraciones mensuales con un límite de 4,75 MMI.

## 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, que 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 sin reclamar 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 a un período de más de 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 y las cotizaciones a la seguridad social de las que sea responsable el trabajador, 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 gratificaciones y gratificaciones, por ejemplo, en Navidad o el Día de la Independencia. Excepcionalmente, el bono debe 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, así 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 entidades deben cumplir con el registro de nómina con los reguladores locales. 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 enero de 2018 fue de 38,7 millones. De los cuales 14,2 millones son clasificados como PEI (Población Económicamente Inactiva) incluyendo estudiantes, pensionados, amas de casa, entre otros, y el restante como PEA (Población económicamente Activa). La participación de la población joven (15 a 24 años) en la fuerza laboral es de 53,1%.

### MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el peso colombiano: COP\$  
Tasa Promedio de Cambio por \$1 USD: \$3,100 COP

### REGULADORES

Gobierno de Colombia.  
Código de Trabajo Colombiano.  
Índice de Precios al Consumidor (IPC).

## TÉRMINOS LABORALES

### SALARIOS

El salario mínimo mensual legal (LMMW), es determinado por el gobierno colombiano en cada año calendario. El LMMW establecido para 2019 es de **\$828,116 (aproximadamente \$267 USD)** pesos mensuales. El salario mínimo aumenta anualmente, tomando como referencia el IPC (Índice de Precios al Consumidor). Los salarios en Colombia pueden ser acordados bajo los siguientes dos esquemas:

### SALARIO ORDINARIO

El salario y las cotizaciones se pagan por separado y están constituidas por aproximadamente el 51% del salario en las cotizaciones del empleador. El esquema de salario ordinario es obligatorio para salarios inferiores a 13 veces el salario mínimo mensual legal, que es de aproximadamente **COP\$ 10.765.508 para 2019 (aproximadamente USD \$3.472)**. Si el salario propuesto es igual o superior a esa cantidad, se podría aplicar el esquema salarial integral. Los empleados bajo el esquema salarial ordinario tienen beneficios adicionales tales como préstamo, compensación, prima (bonificación especial en junio y diciembre), vacaciones, dotación y subsidio de transporte.

## SALARIO INTEGRAL

Los beneficios obligatorios del salario integral están incluidos proporcionalmente en el pago mensual de sueldo, lo que reduce la contribución a casi el 30%. Esta opción debe ser acordada con el empleado por escrito, y claramente establecida en el contrato de trabajo.

## CONTRATOS LABORALES

### TIPOS DE CONTRATO

Los contratos de trabajo pueden ser de duración indefinida, de plazo fijo o por la duración de un proyecto. La recomendación general es que estos acuerdos se acuerden por escrito. Los contratos que tienen un plazo para su ejecución no pueden exceder de tres años, pero pueden ser prorrogados 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. Cuando existe un acuerdo indefinido, se puede establecer un período de prueba de hasta dos meses. Otro tipo de contrato es operar como contratista independiente o trabajador de agencia. Sin embargo, podrían aplicarse algunas restricciones en este último formato.

## 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. Por ley, estos también pueden ser pagados en dinero por cada período causado hasta siete días. 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, más la media de su salario base anual.

### 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. Por la noche, el día es a las 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 extraordinarias nocturnas equivale al 75% de la tarifa horaria.

## BENEFICIOS

### BONO 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

Es regulado anualmente por el gobierno, y para el 2019 la asignación es de \$ 97, 032. El empleado tiene derecho a la asignación de esta asignación cuando cobra menos de 2 LMMW, es decir, COP \$ 1,656,232. Es la base para el cálculo de prestaciones sociales, cálculo de horas extras, recargos y compensación de vacaciones, base de retención en origen y de seguridad social y parafiscal.

### PRIMAS EXTRALEGALES

Son pagos a discreción exclusiva del empleador, o como parte de un convenio colectivo o sindical. Se debe acordar por escrito cuando estas primas son pagos no salariales, por ejemplo, bonos únicos extralegales para volver a comprometerse, o el cumplimiento de los objetivos del grupo (demostrables). 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:

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

## PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

En Colombia se denomina Nómina al payroll. La nómina incluye los siguientes pagos, que son derechos inalienables de los empleados:

- ▶ **Indemnización por despido:** Prestación social para empleados con salario regular. Su objetivo es cubrir una contingencia para cuando estén desempleados. Equivalente a un salario anual y debe ser consignado al fondo de indemnización elegido por el empleado.
- ▶ **Intereses por despido:** Reconoce un rendimiento anual del 12% por año en despidos registrados.
- ▶ **Primas legales:** Prestación social equivalente a 15 días de salario por cada medio año de servicio. Se realizan dos pagos al año, el primero a finales de junio y el segundo en diciembre.
- ▶ **Provisión:** Los empleados que ganan hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (COP \$ 1,562,484) tienen derecho a este beneficio. Consiste en una provisión de ropa de trabajo y un par de zapatos.
- ▶ **Deducciones fiscales:** Los empleados deben estar inscritos en el sistema de seguridad social (para la pensión, la salud y los riesgos laborales), y los empleadores están obligados a hacer estas contribuciones mensuales a tiempo.
- ▶ **Contribuciones a la salud:** El empleado debe contribuir con un pago mensual del 4% a las autoridades de salud pública (ASP), basado en los pagos que recibe mensualmente.
- ▶ **Contribuciones para la jubilación:** El empleado debe contribuir con un pago mensual del 4% del fondo de pensiones seleccionado, basado en los pagos que recibe mensualmente.
- ▶ **Contribuciones al Fondo de Solidaridad:** Subvenciones al régimen general de pensiones, para los trabajadores que no dispongan de recursos para pagar la totalidad de la cotización. El empleado debe pagar entre 1% -2%, al fondo de solidaridad cuando su ingreso base de cotización exceda de cuatro LMMW (COP \$ 3,312,462).
- ▶ **Fondo de Compensación Familiar:** Estas cotizaciones son a cargo del empleador y corresponden al 4% de la cuota mensual del empleado (excepto para los empleados con salario completo que es superior al 70%).
- ▶ **Servicio Nacional de Aprendizaje SENA e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF:** Son pagados por el empleador y corresponden al 2% del salario mensual del empleado, excepto para los empleados que ganan menos de diez LMMW (COP \$ 8.281.160). Para los empleados con salario completo, se aporta alrededor del 70%.
- ▶ **Riesgo Laboral:** Están a cargo del empleador y corresponden entre el 0,522% y el 6,96% del salario mensual del empleado, dependiendo del riesgo asociado a la actividad que realiza esta persona. Para los empleados con salario completo, los conceptos salariales deben ser superiores al 70%.
- ▶ **Retención de impuestos:** Se calcula mensual o anualmente, a partir del 1 de enero. Su objetivo es anticipar el pago del impuesto sobre la renta de las personas físicas. Todos los pagos que aumentan el patrimonio bruto del empleado sin estar sujetos a impuestos. La ley fiscal define ciertas exenciones y reducciones para reducir la base de retención, pero tiene algunas limitaciones.

## 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 es la 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 jubilación 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 es la base de las cotizaciones sociales y parafiscales. Cuando supera el 40% de la base remunerada (Ley 1393/2010), se grava con retención a cuenta.
- ▶ **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.



# 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), que es 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 que 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 para generar sus negocios y cumplir con los requisitos de los organismos reguladores locales para convertirse en empleadores. La legislación laboral prohíbe cualquier tipo de discriminación en el lugar de trabajo por cualquiera de las siguientes razones: edad, sexo, 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 trabajadores que trabajan en condiciones de igualdad y subjetivas de trabajo deben gozar de los mismos derechos.

## DATOS GENERALES

### FUERZA LABORAL

El mercado laboral de Costa Rica está dando al 2019 señales de una vigorosa recuperación, después de períodos complicados que incluso se redujo su fuerza de trabajo en cinco mediciones consecutivas, y el desempleo llegó a superar la barrera del 10%.

En la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística (INEC) correspondiente al segundo cuatrimestre del 2017, se registró la tercera medición consecutiva en la que la fuerza de trabajo y la población ocupada mejoraron su crecimiento interanual, mientras que el desempleo descendió por debajo de la barrera de las 200 mil personas, por primera vez desde el 2013.

- ▶ La tasa de desempleo del primer trimestre 2018 se situó en **10,3%**
- ▶ El porcentaje de personas ocupadas con empleo formal fue **58,6%**
- ▶ La tasa de ocupación disminuyó 2,2 pp. interanualmente y se estimó en **51,8%**

### 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: 606 C₡

### REGULADORES

Caja Costarricense del Seguro Social

Instituto Nacional de Seguros

Ministerio de Hacienda de Costa Rica

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

## DATOS LABORALES

### SALARIO MÍNIMO

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, el valor decretado para el 2019 asciende a \$300,225 colones mensuales (USD \$528). Este salario lo fija el Consejo Nacional de Salarios y 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 la remuneración compuesta por servicios, bonificaciones, horas extraordinarias, comisiones por ventas, participación de ganancias, etc.

El pago de los salarios debe ser en moneda de curso legal, en el lugar de trabajo, lo cual se hace generalmente mediante transferencias electrónicas de fondos o cheques de la compañía. La frecuencia de pago es establecida libremente entre el patrono y el trabajador, ya sea 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; pero 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.

Contratos a plazo fijo: Hay dos tipos:

- a. Contratos de plazo fijo, que tienen una fecha de finalización fija de antemano; y
- b. Contratos de trabajos específicos, ya que los servicios se contratan para la realización de un trabajo específico.

Contratos por tiempo indefinido o temporal: 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. Éstas podrán dividirse en dos fracciones, como máximo, cuando las partes así lo acuerden, y siempre que se trate de tareas

### 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, que 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, por lo que, 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 en este caso 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 reciban como bonificación, total o parcialmente, estará exenta del pago del impuesto sobre la renta; 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:

<b>ENE</b>	Año Nuevo
	Commemoración de la Batalla de Rivas
<b>ABR</b>	Jueves Santo
	Viernes Santo
<b>MAY</b>	Día del Trabajo
<b>JUL</b>	Día de la Anexión de Guanacaste
	Día de la Madre
<b>AGO</b>	Día de la Virgen de los Ángeles*
<b>SEP</b>	Día de la Independencia
<b>OCT</b>	Día de las Culturas*
<b>DIC</b>	Navidad

\*El Día de la virgen de los Ángeles y el Día de la Cultura 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. Es por esta razón que los trabajadores son deducidos mensualmente para el Seguro Social. Estos porcentajes pueden ser modificados, sin embargo, a partir de 2018 se acordó que los trabajadores deben aportar el 10,34% de su salario neto mensual, mientras que el empleador debe aportar el 26,33%, y en las empresas con menos de 5 empleados el 24,83%, por lo que ambos porcentajes mensuales deben sumar el 36,67%.

### 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 cincuenta por ciento 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 CCSF 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

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

No indemnizará dicho subsidio de desempleo 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 o empleado 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

Costa Rica avanza desde 2011 en materia de protección de datos personales, precisamente con la promulgación de la Ley de Protección de la Persona contra el Tratamiento de Datos Personales, Ley No. 8968, que acaba de ser publicada en septiembre de 2011. Se trata de una ley que era necesaria, porque la sociedad costarricense se enfrenta cada vez más al mundo digital y donde 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, también modificado por el Decreto Ejecutivo 40008 del año 2016. Todo este modelo normativo viene a proteger la información de los datos personales de los ciudadanos costarricenses, y a consolidar el derecho a proteger su privacidad e incluso 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, entre otros, la cultura de protección de datos personales.



# ECUADOR

## GENERALIDADES

En Ecuador los sectores económicos que registran mayor generación de empleo son agricultura (28,3%), comercio (18%), manufactura (11,7%) y construcción (6,8%), seguido muy de cerca por las actividades de alojamiento y servicios de comida (6,3%), lo anterior refleja objetivamente la estructura productiva de la economía del país.

Del total de empleos existentes el 92% son generados por el sector privado y el 8% por el sector público.

En Ecuador existe la normativa que expresa las relaciones laborales entre trabajador y empleador que es el Código de Trabajo donde incluyen y regulan derechos y obligaciones de patronos y trabajadores. La ley de Seguridad Social y el Código de la Producción, entre otros, complementan la legislación aplicable para las relaciones laborales en el país.

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

Los esfuerzos recientes del gobierno se han evidenciado en la reducción de la tasa de subempleo de 3 puntos y como consecuencia un incremento en la tasa de empleo adecuado.

Para el futuro cercano, con la derogatoria de la "Ley de Plusvalía", se espera la reactivación del sector inmobiliario junto a la generación de fuentes de empleo.

## DATOS GENERALES

### MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el USD\$.

Ecuador adoptó el USD como moneda oficial a principios de 2000.

### REGULADORES

Ministerio de Trabajo (MDT)

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) Código de Trabajo

## TÉRMINOS LABORALES

### SALARIO MÍNIMO

Los sueldos y salarios en Ecuador son decretados por el Gobierno Nacional y se estipulan libremente, pero en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo legal (**hoy \$394**) que es consensuado según la Constitución vigente (2008) y el Código del Trabajo. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables.

## FERIADOS

Ecuador tiene 12 días feriados:

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

# CONTRATOS LABORALES

## TIPOS DE CONTRATO

- ▶ **Contrato a tiempo indefinido:** Es el contrato celebrado en el Ecuador para atender actividades habituales, tiene un periodo de prueba máximo de noventa días y solamente puede extinguirse por las causales establecidos en el Código de Trabajo.
- ▶ **Contrato eventual:** Se celebra para satisfacer exigencias circunstanciales, tales como reemplazo de personal ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y 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.
- ▶ **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 en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, para que se realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de 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 la misma, 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.

# COMPENSACIONES

## HORAS EXTRAS

También llamadas horas extraordinarias. El Código de Trabajo establece una jornada máxima de 40 horas a la semana. Las horas adicionales a esta cantidad, son consideradas horas extra y estas no pueden exceder 4 en un día ni 12 en la semana.

La jornada diurna va desde las 6am hasta las 7pm. Y la nocturna entre las 7pm y las 6am (el trabajo realizado en esta franja debe pagarse con 25% de recargo). Las horas adicionales en cualquiera de las 2 jornadas deben pagarse con 50% de recargo.

Sin embargo, si las horas extraordinarias tienen lugar sábado,

## BENEFICIOS

### AFILIACIÓN AL IESS

Todo trabajador que inicie una relación de dependencia debe estar incluido en el seguro general obligatorio desde el primer día de trabajo con el empleador.

### AGUINALDO O DÉCIMO TERCER MES

Pagado hasta el 24 de diciembre de cada año, el total de los salarios se calcula desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre de este año, dividido entre doce.

### CATORCEAVO MES O BONO ESCOLAR

Pagado hasta el 15 de marzo en la Región Costa y el 15 de agosto en la Región Sierra, tiene el valor de un salario básico (hoy \$394).

### PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS

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 responsabilidades 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.



## PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

### SEGURO OBLIGATORIO

En Ecuador, todo trabajador tiene derecho al Seguro General Obligatorio, el cual será administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS. La base de la cotización a la seguridad social son 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 sobre la renta bajo la relación de dependencia se establecerá por la diferencia entre la suma de la renta imponible menos la contribución personal al IESS y menos los gastos deducibles. Para la determinación del impuesto sobre la renta causado se aplicará la tabla progresiva de personas físicas, que se actualiza anualmente.

## TERMINACIÓN DE CONTRATOS

### POR INTERRUPCIÓN O RENUNCIA VOLUNTARIA

El empleador recompensará al trabajador con el veinticinco por ciento 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 despida a destiempo al trabajador será condenado a indemnizarlo, de acuerdo con el tiempo de servicio y de acuerdo con la regla hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda los veinticinco meses de remuneración.

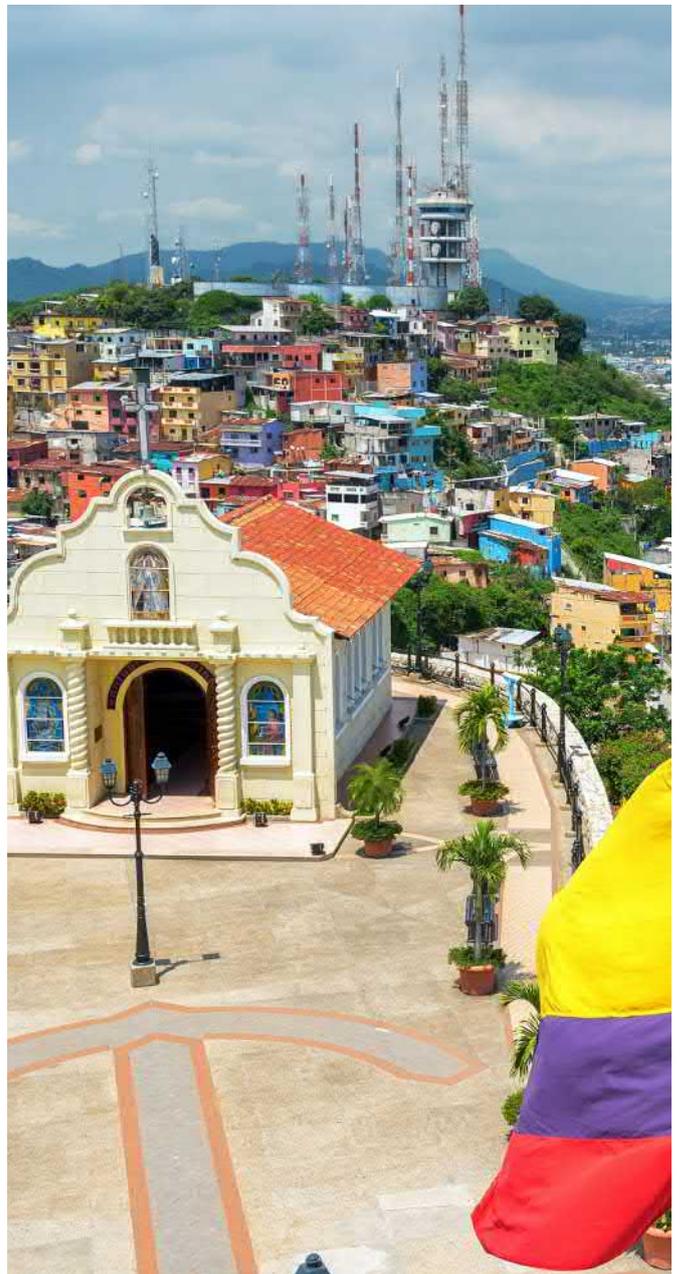
### POR VISTO BUENO

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 MDT 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.





# EL SALVADOR

## GENERALIDADES

El Salvador ubicado en el litoral del Océano Pacífico, tiene una extensión de 21.041 km<sup>2</sup>. Y una población estimada en 6 millones 582 mil habitantes y por su densidad demográfica aproximada de 304.72 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 está más orientada hacia la manufactura y los servicios, en lugar de la agricultura (cultivo del café). Sus principales industrias son la de alimentos y bebidas, productos del petróleo, tabaco, productos químicos, textiles y muebles. Las remesas de salvadoreños que trabajan en los Estados Unidos y envían a los miembros de sus familias son una fuente importante de ingresos del extranjero y compensan el déficit comercial substancial de alrededor \$4.000.000.000.

El Salvador fue el primer país en firmar e implementar el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA), así como acuerdos de libre comercio con México, Chile, la República Dominicana, y Panamá, y ha aumentado sus exportaciones a dichos países.

## DATOS GENERALES

### FUERZA LABORAL

Tasa de desempleo: La tasa de desempleo entre jóvenes de 16 a 24 años es de 14.45, en personas de 25 a 59 años es de 5.1% . Aunque surgirán nuevas ocupaciones, los cambios tecnológicos tendrán un fuerte impacto en la región centroamericana, donde existe una elevada proporción de puestos de trabajo con alto riesgo de automatización.

### MONEDA Y CAMBIO A USD

Desde 2001, el Colón dejó de circular y el dólar(USD) se convirtió en la moneda nacional.

### REGULADORES

Código de Trabajo de la República de El Salvador

## TÉRMINOS LABORALES

### SALARIO MÍNIMO

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

- ▶ **Industria:** USD\$ 304.17
- ▶ **Comercio:** USD\$ 304.17
- ▶ **Servicios:** USD\$ 304.17
- ▶ **Maquila:** USD\$ 299.30
- ▶ **Agrícola:** USD\$ 202.88

## 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 18 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.

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 un fondo 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 7.75% y el trabajador 7.25%

Uso a la Seguridad Social a través del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS): El empleador paga 7.50% y el trabajador 3%.

## FERIADOS

En El Salvador hay 10 días feriados:

<b>ENE</b>	Año Nuevo
<b>ABR</b>	Semana Santa
<b>MAY</b>	Día del Trabajo Día de la Madre
<b>JUN</b>	Día del Padre
<b>AGO</b>	Fiestas Patronales
<b>SEP</b>	Día de la Independencia
<b>NOV</b>	Día de Los Difuntos
<b>DIC</b>	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 \$530 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.

La carga tributaria de El Salvador para este año es de 18.3% y la mayor parte de 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.

### Art. 1.-LEY REGULADORA DE LA PRESTACIONECONOMICA 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 renuncien 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. La ley establece que ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente.

**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 a las reglas que el Código de trabajo especifica con referencia al cálculo de su liquidación.

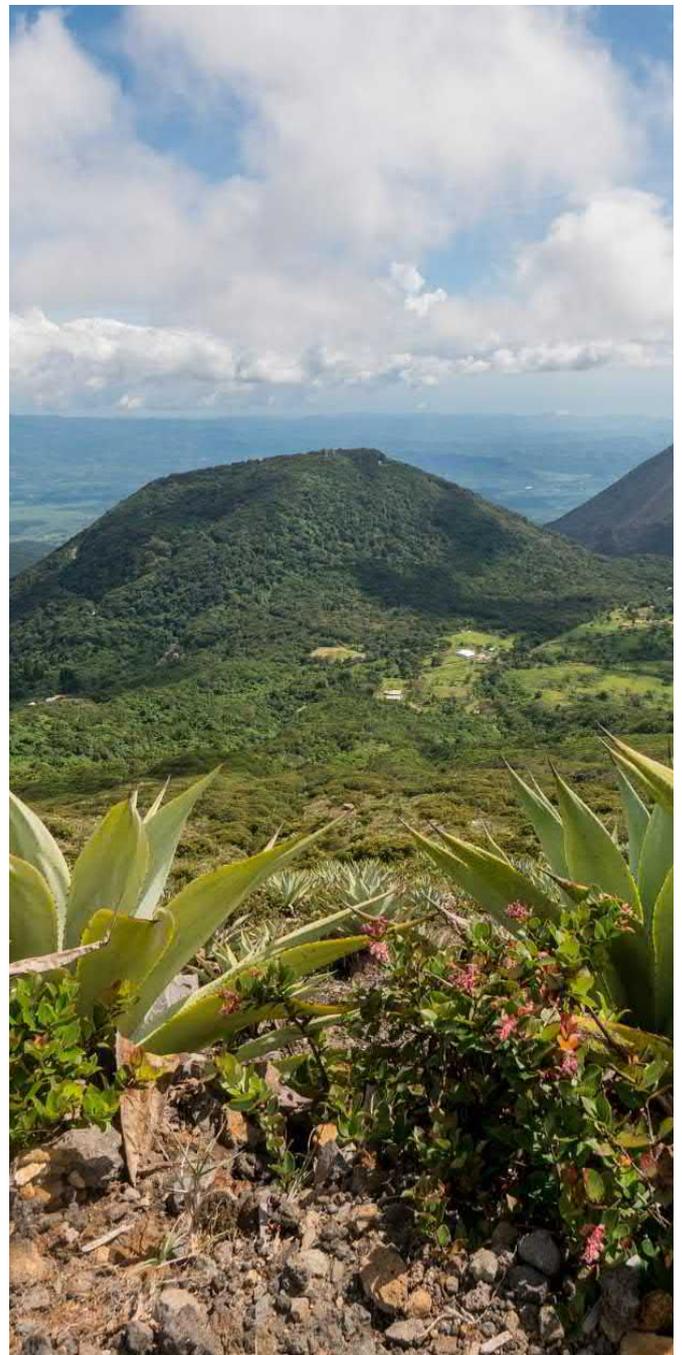
#### Algunas reglas son:

- ▶ 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

### DECRETO N1 695 DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA:

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 los mismos, 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 ésta sea correcta y veraz y evitar lesionar su Derecho Constitucional al Honor y a la Intimidad.



# HONDURAS



## GENERALIDADES

Desde la crisis económica de 2008-2009, Honduras ha experimentado una recuperación moderada, impulsada por las inversiones públicas, las exportaciones y los altos ingresos por remesas. En 2017, el país creció un 4,1 por ciento, según las estimaciones, y se espera que el crecimiento para 2018 sea del 3,6 por ciento. El número de empresas que operan en las zonas francas de Honduras creció en los últimos dos años. Según estudios realizados en septiembre de la OIT: muestra que la tasa de desempleo se redujo en un 0,9%, la tasa de ocupación aumentó del 53,2% al 55,1% y la tasa de desempleo cayó del 7,4% al 6,7%.

Honduras tiene una estructura tributaria regresiva, el 70% de la recaudación proviene de los impuestos indirectos y principalmente del Impuesto a las Ventas (ISV), que en 2013 se incrementó de 12 a 15%. Además, tiene una cantidad muy alta de exenciones o incentivos fiscales para sectores minoritarios y altamente concentrados de la economía hondureña. Ha promovido un fuerte proceso de desincentivación de la inversión pública, con el fin de beneficiar a las Asociaciones Público-Privadas (APPs). Y como corolario de este proceso de regresividad fiscal ha promovido un nuevo código tributario.

Mediante el Decreto Legislativo No. 36-2016, el gobierno hondureño ha creado HONDURAS 2020, que es un plan de desarrollo del país, que surge como una iniciativa transformadora del sector privado, siendo complementado y fortalecido por el sector público con el fin de promover el desarrollo socioeconómico del país.

HONDURAS 2020 se enfoca en seis sectores específicos de la economía hondureña con base en las ventajas competitivas nacionales, las características de los mercados internacionales y regionales, las últimas tendencias y prioridades de los líderes de la industria en los sectores. Los sectores priorizados son:

- ▶ Turismo
- ▶ Confección textil
- ▶ Fabricación intermedia
- ▶ Servicios de externalización de empresas (BPO/ITO)
- ▶ Viviendas sociales
- ▶ Agroindustria

## DATOS GENERALES

### FUERZA DE TRABAJO

La Población Económica Activa (PEA) es definida por el Instituto Nacional de Estadística de Honduras como: todas las personas mayores de 10 años que afirman tener un empleo, o que no lo tienen, pero que han buscado trabajo activamente o lo han buscado por primera vez. El PEA está compuesto por personas empleadas y desempleadas. Según la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, la Población Económicamente Activa representa el 42,51% del total nacional. Al desarrollar el análisis por sexo, la tasa es mayor en los hombres, con un 63,5%, que en las mujeres, con un 36,5%. En cuanto a las ramas de actividad económica, el sector agropecuario concentra el 35.78% del total de la población ocupada; el sector comercio, por su parte, abarca el 24.14%; mientras que los sectores manufacturero y de servicios comunales se aglutinan conjuntamente el 27.6%.

### 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: \$24.22 L

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 enero 2019 mediante acuerdo ejecutivo # STSS-006-2019, se establecen los montos correspondientes al Salario Mínimo en todo el territorio nacional de la República de Honduras para los años 2019-2020.

El salario mínimo mensual pagadero a un trabajador del sector servicios en una empresa con un máximo de 10 empleados será de **L 9,164.09 (aproximadamente USD \$378)**.

La escala de salario mínimo difiere dependiendo el número de empleados que tiene la empresa.

2019	2020
▶ 1-10 trabajadores el 4.77%	▶ 1 -10 trabajadores el 5%
▶ 11-50 trabajadores el 4.77%	▶ 11 -50 trabajadores el 5%
▶ 51-150 trabajadores el 6.4%	▶ 51- 150 trabajadores el 6.75%
▶ 151 en adelante el 7%	▶ 151 en adelante el 7%

# 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, incrementado con el equivalente a su remuneración en especie, si la hubiere. Para obtener la media antes mencionada, 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 o bono, a un mero título de liberalidad. (Art. 358).

### TIEMPO EXTRAORDINARIO

Es el trabajo efectivo que se ejecute después de la jornada ordinaria pactada por las partes, o bien fuera de los límites máximos establecidos por la ley.

La Ley establece que la jornada extraordinaria, sumado a la ordinaria, no puede exceder de doce (12) horas al día. Este límite máximo únicamente puede ser excedido en casos excepcionales en los que, por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligran las personas, los establecimientos, las máquinas, las instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas, y en los que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores.

La Ley no considera horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores en los que ha incurrido durante la jornada ordinaria, siempre que éstos sean su responsabilidad.

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).

La jornada extraordinaria se remunera de la siguiente manera:

1. Periodo diurno: 25%
2. Periodo nocturno: 75%
3. Periodo mixto: 50%

## 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.

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.

## DESCANSO

El Código del Trabajo estipula que todo trabajador/a que haya trabajado durante la semana seis días continuos, tiene derecho a gozar de un día de descanso remunerado. (Art. 338 del Código del Trabajo).

## BENEFICIOS

### AGUINALDO O DECIMO 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 del mismo, 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 tarea 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:

<b>ENE</b>	Año Nuevo Semana Santa
<b>ABR</b>	Día de Américas
<b>MAY</b>	Día del Trabajo
<b>SEP</b>	Día de la Independencia Nacimiento de Francisco Morazán
<b>OCT</b>	Día del Descubrimiento de América Día de las Fuerzas Armadas
<b>DIC</b>	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 (7.33%) y el trabajador (3.5%) Salario base cotizado L 9,164.09. Según la Ley de Protección Social, el aporte que realiza el trabajador al IVM (Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte) es del 2.5% sobre la base de L9,164.09, que es el salario mínimo vigente. El aporte hecho por el empleador es del 3.5%. Lo obtienes de la misma forma, únicamente debes multiplicar tu salario por 3.5% o por 0.035.

### ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

La ley indica que, en este caso, el aporte hecho por el trabajador es del 2.5% sobre la base de L9,164.09. El aporte patronal es del 5% sobre la misma base:  
 $L9,164.09 \times 0.0487 = L446.70$

### FONDO DE RESERVA LABORAL

Fondo de reserva laboral hecho al RAP – Régimen de Aportaciones Privadas.

El aporte del IVM, explicado anteriormente, 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 ( $L9,164.09 \times 3 = 27,492.27$ ). 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 se grava con el ISR, debe cancelarse en diciembre si el empleado tiene menos de un año de edad 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 de edad 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 152,557.14:	<b>Exento</b>
Desde 152,557.16 a 232,622.61:	<b>15%</b>
Desde 232,622.62 a 540,982.82:	<b>20%</b>
Desde 540,982.83 en adelante:	<b>25%</b>

## TERMINACIÓN DE CONTRATO

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 a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a 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. Ser 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 la misma 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.

## 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).



# GUATEMALA

## GENERALIDADES

En Guatemala hay 16.2 millones de habitantes, según datos estimados del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Está muy centralizado: transporte, comunicaciones, negocios, política y la actividad urbana más relevante se lleva a cabo en la capital de la Ciudad de Guatemala, que cuenta con alrededor de 2 millones de habitantes dentro de los límites de la ciudad y más de 5 millones en el área metropolitana, que constituyen más de un la tercera parte de la población del país. Guatemala es la economía más grande de América Central, con un Producto Interno Bruto (PIB) en paridad de poder adquisitivo (PPA) per cápita de US \$ 5,200. Las remesas de los guatemaltecos que viven en Estados Unidos ahora constituyen la fuente de ingresos más grande del país.

En 2017 el país creció a un 2.8 por ciento, según las últimas estimaciones, y se prevé que en 2018 crezca un 2.6 por ciento.

De acuerdo con el Banco Mundial, Guatemala cuenta con un enorme potencial para el crecimiento económico, y es la economía mas grande de Centroamérica.

Impulsar el crecimiento del país dependerá de reformas continuas para movilizar una mayor inversión de carácter privado, al igual que la destinación de ingresos para financiar inversiones en infraestructura y capital humano que fomenten el crecimiento.

## DATOS GENERALES

### FUERZA LABORAL

El Instituto Nacional de Estadística (INE) expresa en su informe del 2016 que la Población Económicamente Activa sobrepasa los 6 millones de guatemaltecos, en su mayoría mayores de 15 años.

### Tasa de Desempleo:

La tasa de desempleo en el país es de un 2.4%, siendo la más baja de toda América Latina.

### MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el Quetzal: Q\$

Tasa Promedio de Cambio por \$1 USD: \$7.70155 Q

### REGULADORES

Código de Trabajo

## TÉRMINOS LABORALES

### SALARIO

Salario Mínimo:

Agrícola Q. 2,992.36 (aproximadamente USD \$389).

No Agrícola Q. 2,992.36 (aproximadamente USD \$389).

Actividad Exportadora y de Maquila Q. 2758.15 (approximately USD \$358).

ACTIVIDADES	Salario por Hora	Salario por Día	Salario Mínimo	Bonificación Incentivo 78-	Salario Total
Agrícola	Q 11,27	Q 90,16	Q 2,742.36	Q 250.00	Q 2,992.36
No Agrícola	Q 11,27	Q 90,16	Q 2,742.36	Q 250.00	Q 2,992.36
Actividad Exportadora y de maquila	Q 30,70	Q 2,46	Q 2,508.15	Q 250.00	Q 2,758.15

1. Forma de cálculo: Salario diario \*365 días + Salario Anual / 12 meses

2. 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:

- a. Por tiempo indefinido:** cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b. A plazo fijo:** cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acacimiento 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.
- c. 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 éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

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 1o. 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".

Periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo de 15 días hábiles.

## FERIADOS

En Guatemala hay 13 días feriados pagos:

<b>ENE</b>	Año Nuevo
<b>ABR</b>	Jueves Santo Viernes Santo - Sábado Santo
<b>MAY</b>	Día del Trabajo Día de la Madre
<b>JUN</b>	Día de Ejército
<b>AGO</b>	Día de la Virgen de Asunción
<b>SEP</b>	Nuestra Señora de Aparecida
<b>OCT</b>	Día de la Revolución
<b>NOV</b>	Día de todos los Santos
<b>DIC</b>	Noche Buena (medio día) Navidad

Periodo de vacaciones pagadas después de cada año de trabajo continuo de 15 días hábiles.

## 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: Se establece que están obligados al pago de este impuesto todas las personas guatemaltecas o extranjeras domiciliadas que residen 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 impuesto se realiza a inicio de año únicamente.

## TÉRMINACIÓN DE CONTRATOS

### TAREA 1

#### DESCRIPCIÓN

Los cálculos se realizan de la siguiente manera:

#### Pagos por vencimiento:

1. Salario pendiente + asignación móvil pendiente + horas extras pendientes, etc.
  2. Vacaciones no tomadas (no disfrutadas) (promedio de todos los ingresos de 1 año, excepto Q250 de incentivo adicional)
  3. Bono 14 (promedio de todos los ingresos de 1 año, excepto Q250 de incentivo adicional)
  4. Aguinaldo (promedio de todos los ingresos de 1 año, excepto Q250 de incentivo adicional)
  5. Despido> Indemnización \* solo en caso de terminación involuntaria (promedio de todos los ingresos de los últimos 6 meses, excepto Q250 del incentivo de bonificación)
- Deducciones por cese.
6. Seguridad social pendiente de pago.
  7. Liquidación del impuesto a la renta.

**¿PARA CUANDO?**

**Despidos:** Antes de despedir al empleado (fuera de ciclo)

**Renuncia:** 1 semana después de que el empleado se retira (en ciclo)

**TAREA 2****DESCRIPCIÓN**

Solicitar autorización de pago y realizar cheque de pago.

**¿PARA CUANDO?**

30 días después de la terminación es el último día para pagar.

**TAREA 3****DESCRIPCIÓN**

Cancelar la suscripción y hacer el último pago de IGSS (Seguro Social) y ejecutar el pago pendiente.

**¿PARA CUANDO?**

La mejor fecha para pagar 15 días después de que el empleado se fue voluntariamente.

**TAREA 4****DESCRIPCIÓN**

Cancelar la suscripción y hacer el último pago del impuesto sobre la renta.

**¿PARA CUANDO?**

En caso de terminación, es mejor tener la verificación en o antes de la fecha de terminación, fuera del ciclo necesario.

Durante el último mes, para los últimos 2 pasos.

**PRIVACIDAD DE DATOS**

Guatemala cuenta con la Iniciativa 4090-2009 para la Ley de Protección de Datos Personales. Tiene como 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, al igual que la libertad e igualdad con respecto al tratamiento de datos correspondientes a su persona. Incluye descripción de las sanciones correspondientes ante los faltas a lo dictado por la ley.



# MÉXICO

## GENERALIDADES

En México, las relaciones laborales están reguladas por la Ley Federal de Trabajo (FLT) que fue modificada en 2012 en términos de contratación, capacitación y despido de empleados. 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. Los mayores de 15 años y los menores de 16 años pueden, bajo ciertas limitaciones, ser autorizados por sus padres o tutores. Se prohíbe el trabajo de los menores de 15 años, así como el de los menores de 18 años que no hayan completado su educación básica obligatoria.

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, actualmente en vigor, publicada en 1995 y que entró en vigor el 1 de julio de 1997.

## DATOS GENERALES

### FUERZA LABORAL

Tasa de desempleo = 3,3% de la población económicamente activa (aproximadamente 55,6 millones). Datos INEGI Noviembre 2018

### MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el peso mexicano: **MXN\$**  
Tipo de cambio promedio por cada \$ **1USD:19.24**  
(promedio 2018)

## 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 trabajo: 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. A Precio Alzado: El salario se acuerda globalmente para el trabajo a realizar, sin considerar tiempo, días ni horarios.

### SALARIO MÍNIMO

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 2019 el salario mínimo diario vigente para la zona libre de frontera norte es de **176,72 MXN\$ (aproximadamente USD \$8,78)**, para el resto del país corresponde a **102.68 MXN\$ (aproximadamente USD \$5.1)**.

### JORNADA DE TRABAJO

- ▶ **Jornada diurna:** entre las 06:00 y las 20:00 horas, máx. 8
- ▶ **Jornada Nocturna:** entre las 20:00 y las 06:00 horas, como máx. 7 horas.
- ▶ **Jornada mixta:** incluye los períodos diurno y nocturno. La noche debe ser menos 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, usted 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 serlo:

- ▶ **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.
- ▶ **Por periodos a prueba:** Aplicable solo a relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o por periodos de más de 180 días. Este periodo no podrá exceder de 30 días y con el fin de verificar que el trabajador cumpla con los requisitos. Puede extenderse a 180 días tratándose de puestos de dirección, gerenciales, administración o labores técnicas o profesionales especializadas
- ▶ **Por capacitación inicial:** Tiene como finalidad que el trabajador adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado. Tendrá una duración de hasta 3 meses o bien, hasta 6 meses cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales, administración o para labores técnicas especializadas. Es improrrogable y no se puede aplicar al mismo trabajador de forma simultánea o sucesiva con un periodo de prueba.

## COMPENSACIONES

### VACACIONES

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

### PRIMA VACACIONAL

Los empleados tendrán derecho a una prima no inferior al 25% del salario durante el periodo 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 bono 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 bono, tendrán derecho a recibir la parte proporcional del mismo, según el tiempo que hayan trabajado, sea cual sea.

### PRIMA DE 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 están separados independientemente de la justificación o justificación 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 (PTU)

La PTU es un derecho de los trabajadores, establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Todas las personas físicas o jurídicas que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del impuesto sobre la renta, están obligadas a participar en las utilidades. Los empleados tienen derecho a recibir el 10% de las ganancias anuales. En la distribución se tendrá en cuenta el número de días trabajados durante el año y el salario recibido. La PTU se distribuye entre todos los empleados permanentes y temporales que trabajaron más de 60 días ese año. Los directores generales, directores y gerentes únicos están excluidos de la distribución. Las nuevas empresas están exentas de la PTU durante su primer año de funcionamiento.

## FERIADOS

En México hay 8 días feriados pagos:

<b>ENE</b>	Año Nuevo
<b>FEB</b>	Conmemoración del 5 de febrero
<b>MAR</b>	Conmemoración del 21 de Marzo
<b>MAY</b>	Día del Trabajo
<b>SEP</b>	16 de septiembre
<b>NOV</b>	Conmemoración del 20 de noviembre
<b>DIC</b>	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 (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) anual (770,971 MXN). El valor de la UMA para 2019 es de 84,49 MXN.

### RETIRO

En el caso de las cotizaciones para la jubilación, 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 (LINFONAVIT), 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 pagos hechos 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. Los honorarios del empleador se calculan aplicando las siguientes tarifas:

SEGURO	BASE	Patrón	CUOTAS Trabajador	Total
Riesgos de trabajo	SBC	Máx. 15% Min. 0.50%	0.00%	Máx. 15% Min. 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%

SEGURO	BASE	CUOTAS		
		Patrón	Trabajador	Total
<b>ENFERMEDAD Y MATERNIDAD</b>				
Prestaciones en especie	UMA	20.40%	0.00%	20.40%
	Dif. SBC y 3x UMA	1.10%	0.40%	1.50%
Prestaciones en dinero	SBC	0.70%	0.25%	0.95%
Gastos Médicos y pensionados	SBC	1.05%	0.375%	1.425%
<b>RETIRO</b>				
Cesantía en edad avanzada y vejez	SBC	3.15%	1.125%	0.00%
Retiro	SBC	2.00%	0.00%	2.00%

## TÉRMINACION DE CONTRATO

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 exigir la 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 vacaciones, bonificación, etc.
- ▶ 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.

## PRIVACIDAD DE DATOS

La salvaguardia 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 un empleo 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.

Cuando se lleva a cabo una relación laboral en Nicaragua, tanto el empleado como el empleador deben estar inscritos en el sistema de Seguridad Social (INSS e INATEC). Corresponde al Empleador realizar el pago de sus aportes correspondientes, así como las retenciones efectuadas a sus empleados.

Las disposiciones y la legislación laboral de Nicaragua son obligatorias para todas las personas naturales o jurídicas que estén establecidas en el país. También se aplica a las relaciones laborales de los nicaragüenses con autorización previa de las autoridades, que se inician en Nicaragua y se desarrollan fuera del territorio nacional.

## DATOS GENERALES

### FUERZA LABORAL

El mercado laboral nicaragüense ha experimentado importantes cambios demográficos en los últimos años: la presencia de un alto porcentaje (62%) de la población en edad de trabajar (entre 15 y 64 años), 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.

### CAMBIO Y MONEDA A USD

La moneda local es el Córdoba: **C\$**

Tipo de cambio promedio de febrero de 2019 por **\$1 USD:**  
**\$32.53 C.**

### INDICADORES DE EMPLEO (IV 2017)

CONCEPTOS	NAL.	URBANO	RURAL
Tasa global de participación (PEA / PET)	73.96	71.69	77.22
Tasa bruta de ocupación (Ocupados / PET)	71.54	68.10	76.37
Tasa neta de ocupación (Ocupados / PEA)	96.73	94.98	98.90
Porcentaje de ocupados con subempleo (Sub-ocupados / ocupados)	42.74	43.88	40.39
Tasa de desempleo abierto (Desempleo / PEA)	3.27	5.02	1.10
Tasa de inactividad (Fuera de fuerza de trabajo / PET)	26.04	28.31	22.78

Fuente: Encuesta Continua de Hogares (ECH), INIDE

## TÉRMINOS LABORALES

La retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral. Se estipula libremente por las partes.

- ▶ **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 MÍNIMO LEGAL

Los salarios mínimos por sector en Nicaragua para el 2019 son:

- ▶ Agropecuario: **C\$4.176,49 (aproximadamente \$129. 00 USD).**
- ▶ Pesca: **C \$6.350,48**
- ▶ Minas y canteras: **C\$7.500,8**
- ▶ Industria manufacturera: **C\$ 5615,75**
- ▶ Micro y pequeña industria artesanal y turística: **C\$ 4.487,41**
- ▶ Industria sujeta a régimen especial: **C\$ 5.460,87**
- ▶ Electricidad y agua; Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones: **C\$ 7,660.52**
- ▶ Construcción, Establecimientos Financieros y seguros: **C\$ 9,346**
- ▶ Servicios Com. Sociales y Personales: **C\$ 5.854.99**
- ▶ Gobierno Central y Municipal: **C\$ 5,208,27**

## SALARIOS ORDINARIOS

Son salarios devengados en un día normal, que incluye el salario base, los incentivos y las comisiones.

## SUELDOS EXTRAORDINARIOS

Son salarios acumulados por horas extras.

## CONTRATOS LABORALES

### TIPOS DE CONTRATOS

La relación laboral o contrato individual puede ser por tiempo definido o indefinido. Se considera para un tiempo indeterminado cuando usted no tiene ningún término. Además, cuando el plazo haya concluido por un período de tiempo determinado y el empleado continúe prestando sus servicios durante treinta días más, o si después de que expire el segundo plazo el empleado sigue trabajando o hay otra prórroga, las partes deberán acordar un período de prueba de no más de treinta días durante el cual cualquiera de ellas podrá poner fin a la relación laboral sin responsabilidad alguna con respecto a la misma.

En otros casos, se presume que el contrato de trabajo está concertado por tiempo indeterminado, excepto cuando:

- ▶ Cuando las partes acuerdan un término.
- ▶ Cuando para la realización de la obra o servicio el término sea función de la duración de la misma.
- ▶ En el caso del trabajo estacional o cíclico, sin perjuicio de las disposiciones de los convenios colectivos.

## COMPENSACIONES

### VACACIONES

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido para el mismo empleador. En todos los casos, por el interés del empleador o del trabajador o cuando se trate del trabajo cíclico de campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, el tiempo de disfrute de las vacaciones podrá acordarse en una fecha distinta a la que corresponda. Las vacaciones se pagarán calculándolas en base al trabajador.

### TIEMPO EXTRAORDINARIO

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 a una prima por horas extraordinarias establecida, tiene derecho a una prima 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
- ▶ **Trabajo nocturno:** 7 horas diarias y 42 horas límite semanales.

El trabajo nocturno es el trabajo realizado durante las 20:00 y las 06:00 del día siguiente. Sin embargo, los trabajadores nocturnos sólo tienen que trabajar 7 horas al día y 42 horas a la semana. No hay ninguna disposición en la ley que requiera que un empleador haga un pago de prima a los trabajadores nocturnos.

## BENEFICIOS

### DÍAS DE DESCANSO COMPENSATORIO

No se puede identificar ninguna disposición en las leyes que requiera que un empleador proporcione un día de descanso compensatorio al trabajador por trabajar en días de descanso semanal o de vacaciones, especialmente cuando los trabajadores han recibido un pago más alto por trabajar en esos días.

### FINES DE SEMANA COMPENSATORIOS

Se puede exigir a los trabajadores que trabajen en días de descanso semanal y en días festivos. En tales circunstancias, cuando los empleados tienen que trabajar en días festivos y días de descanso semanal, tienen derecho a recibir salarios con un suplemento del 200% de la tarifa salarial por hora normal.

### DECIMOTERCER MES

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, más de un mes y menos de un año. El decimotercer mes debe ser pagado dentro de los primeros diez días después de la terminación del contrato de trabajo. Si no se hace, el empleador pagará al trabajador una compensación equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso.

## FERIADOS

Nicaragua tiene 9 feriados obligatorios con derecho a descanso y salario:

<b>ENE</b>	Año Nuevo
<b>ABR</b>	Jueves Santo Viernes Santo
<b>MAY</b>	Día del Trabajo
<b>JUL</b>	19 de julio
<b>SEP</b>	14 de septiembre 15 de septiembre
<b>DIC</b>	8 de diciembre 25 de diciembre

# PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

## INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL - INSS

A partir del 1 de febrero 2019, de acuerdo a la reforma a la legislación de Seguridad Social de la Republica de 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 periodos incompletos, en cuyo caso se procederá de acuerdo a lo establecido en la normativa correspondiente. No existe límite máximo para la remuneración objeto de cotización.

Asimismo, las cotizaciones patronales del Régimen Integral pasan del 19.00% a 21.50 % (para empleadores con menos de 50 trabajadores) y 22.50 % (para empleadores con más de 50 Trabajadores).

## INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL -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.

## INGRESOS LABORALES

La legislación fiscal nicaragüense establece un límite máximo gravable de C\$ 100. 000 (cien mil córdobas al año) para efectos de I. R. laboral o renta laboral, lo que equivale a un promedio mensual de C\$ 8.

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	15.00.00	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

## TÉRMINACIÓN DE CONTRATOS

El contrato individual o relación de trabajo finaliza:

- ▶ 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.
- ▶ A partir de la rescisión del contrato de acuerdo con la ley;
- ▶ Desde la jubilación del empleado.
- ▶ Por causas de fuerza mayor o fortuitas cuando el negocio tenga que cerrar.

## COMPENSACIÓN

Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indefinido y sin causa justificada, pagará al trabajador una indemnización equivalente a:

Un mes de salario durante los tres primeros años de trabajo; 20 días de salario por cada año a partir del cuarto año, y en ningún caso la indemnización será inferior a un mes o superior a cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

Otros beneficios laborales, según se indica a continuación:

- a. Vacaciones:
  - ▶ 15 días por cada 6 meses continuos.
  - ▶ Las vacaciones pagadas, en caso de liquidez, sirven de base para calcular la media de los últimos 6 meses.
- b. Indemnización por accidentes de trabajo Art. 45 del Código de Trabajo:
  - ▶ 1 mes de salario por cada año trabajado en los primeros 3 años, 20 días de salario por cada año después del cuarto año.
  - ▶ La indemnización no podrá ser inferior a un mes ni superior a cinco meses.
  - ▶ Los requisitos esenciales son que el contrato sea por tiempo indefinido, y que esté motivado por dimisión o despido.
- c. Indemnización por accidentes de trabajo Art. 47 del Código de Trabajo:
  - ▶ De 2 a 6 meses de salario.
  - ▶ En caso de despido de empleados de confianza (Directores, Gerentes, Representantes) que violen los derechos laborales adquiridos.
- d. Bonificación:
  - ▶ 1 mes de salario adicional, 13º por un año de trabajo continuo.
  - ▶ Período de acumulación desde diciembre de un año hasta noviembre de los siguientes. En caso de liquidación, se toma el salario más alto de los últimos seis meses.

## 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

Durante la última década, Panamá ha sido una de las economías de más rápido crecimiento en el mundo. El crecimiento medio anual fue del 7,2% entre 2001 y 2013, más del doble de la media de la región. Para 2017 hubo un repunte a 5,5, y para este año y 2019 el pronóstico sigue subiendo con un 5,6%, el más alto de América Latina según el Banco Mundial.

Este crecimiento económico sostenido de la última década ha traído estabilidad y progreso al país. Todo ello se debe en gran medida a la aparición de un sector de servicios altamente competitivo, como los sectores de la logística, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones y el comercio. Adicionalmente, Panamá ha acompañado este rápido crecimiento con una serie de políticas para incentivar a las empresas extranjeras a invertir en el país, destacando la creación de diferentes Zonas Económicas donde las empresas que forman parte de estas. Los principales objetivos son aumentar la inversión extranjera, ofrecer mejores oportunidades de empleo a los trabajadores locales y extranjeros, así como fomentar la innovación.

Estas áreas son:

- ▶ Zona Libre de Colón (Decreto Ley 18, 17 de junio de 1948);
- ▶ Zonas Francas (Ley 32, 5 de abril de 2011);
- ▶ Panamá Pacífico (Ley 41, 20 de julio de 2004).

Panamá, como muchos otros países de la región, ha establecido una serie de medidas migratorias y laborales que fomenten la contratación y transferencia de conocimiento al personal nacional.

## DATOS GENERALES

### FUERZA LABORAL

La Encuesta de Propósitos Múltiples del INEC, realizada en el primer trimestre de 2018, determinó que la P.E.A en Panamá asciende a 3,855,542.

### MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda panameña es el Balboa: **PAB \$**  
Tipo de cambio promedio por **\$ 1 USD: 1 PAB (tiene paridad con el USD, que circula libremente).**

### REGULADORES

Constitución de la República de Panamá  
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral- Código de Trabajo  
Caja de Seguro Social- Ley 51  
Dirección General de Ingresos del Ministerio de Economía y Finanzas

## TÉRMINOS LABORALES

### SALARIO

El salario debe ser pagado en moneda de curso legal, que debe corresponder íntegramente al mínimo fijado por la ley. Está prohibido realizar pagos de mercancías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo que tenga por objeto sustituir a la moneda.

### SALARIO MÍNIMO

El Decreto Ejecutivo N° 75 del 26 de diciembre de 2017 fija de acuerdo con la región, actividad económica, ocupación, tamaño de la empresa las nuevas tasas de salario mínimo en todo el territorio nacional de Panamá. El monto por pagar para un trabajador en ciudad de Panamá que pertenece a una empresa pequeña y labora 48 horas semanales devengará un salario mínimo de **PAB 557.44**.

La construcción tiene un nuevo aumento a partir de 2018 y durante los próximos 4 años:

- ▶ 14% para proyectos privados distribuidos en 3% el primer y segundo año, y 4% para el tercer y cuarto año.
- ▶ Para las obras estatales, el aumento es del 18%.
- ▶ Para mega obras, el ajuste es del 11% anual; un total del 44%.

### JORNADA LABORAL

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

- ▶ **Día:** de 06:00 a.m a 6:00 p.m
- ▶ **Nocturno:** de 6:00 p. m. a 6:00 a. m. Es jornada mixta la que comprende horas de distintos periodos de trabajo, siempre que no abarque más de tres horas dentro del periodo nocturno.

La duración máxima del día es de 8 horas diurnas, 7 horas nocturnas y 7,5 horas mixtas. El día de descanso semanal es un derecho del trabajador y debe darse preferentemente los domingos. Cuando un trabajador presta servicios los domingos, tendrá derecho a que se le conceda otro día de descanso.

## CONTRATOS LABORALES

Son trabajadores todas las personas naturales que se obliguen mediante un contrato de trabajo, 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.

### TIPO DE CONTRATOS

Los tipos de contrato según el artículo # 62 del Código de Trabajo mas comunes en Panamá son::

- ▶ **Contratos Definidos:** deberá constar siempre por escrito e incluya la cláusula de termino de máximo un año.
- ▶ **Contratos Indefinidos:** Este tipo de contrato contiene una fecha de inicio, más no de finalización. Esto implica que se podrá contar con el trabajador el tiempo que ambas partes consideren pertinente.
- ▶ **Contratos Por Obra Determinada:** Se 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.

## COMPENSACIONES

### 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. La remuneración es de treinta días por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su empleador. El 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.

### HORAS EXTRAS

La jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente para estar a disponibilidad del empleador. El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados, constituyen la jornada extraordinaria y será remunerado de la siguiente manera:

- ▶ Con un 25% de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno;
- ▶ Con un 50% 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 75% de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno.

## BENEFICIOS

### DÉCIMOTERCER MES

El Decreto de Gabinete 221 de 1971 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 tres pagos en el año, el cual se debe realizar: 15 de abril, 15 de agosto y 15 de diciembre

### BONIFICACIÓN

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 en 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.

### GRATIFICACIÓN

Incentivo vinculado al desempeño de los trabajadores, que son reconocidos por rangos medibles. Está prohibido incluir la prima de rendimiento en actividades que, por su naturaleza, sean peligrosas, como la conducción de vehículos, la minería, los trabajos en altura y la manipulación de materiales tóxicos, explosivos, inflamables o radiactivos.

### PRIMA DE PRODUCCIÓN

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.

### VIÁTICOS

Comprende tanto 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.

## FERIADOS

Panamá tiene 12 feriados obligatorios:

<b>ENE</b>	Año Nuevo 9 de enero
<b>MAR</b>	Martes de Carnaval
<b>ABR</b>	Viernes Santo
<b>MAY</b>	Día del Trabajo 3 de Noviembre
<b>NOV</b>	5 de Noviembre 10 de Noviembre 28 de Noviembre
<b>DIC</b>	8 de diciembre Navidad
*	El día que tome posesión el presidente electo de la república

# PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

## IMPUESTOS AL SALARIO

La gestión de la Nómina incluye los siguientes cálculos de pago:

- ▶ **Seguridad Social:** Las aportaciones realizadas bajo este concepto son para el empleador (12,25%) y el trabajador (9,75%).
- ▶ **Seguro Educativo:** Es una contribución para fines educativos, formación profesional, otorgar becas para la educación media y para hacer préstamos para estudios a nivel universitario. La deducción que se aplica al salario es del 1.50% al empleador y de 1.25 % al empleado.
- ▶ **Riesgo Profesional:** Es una contingencia futura e incierta. Es un porcentaje que paga el Empleador de acuerdo con la actividad que realiza.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Es un descuento de ley que pagan los trabajadores sobre sus ingresos, se descuenta en planilla y el porcentaje depende de sus ingresos percibidos durante el año:

- ▶ **De 0.00 hasta 11,000.00: No paga impuesto**
- ▶ **De 11,000.00 a 50,000.00: 15% de impuesto sobre el excedente de 11,000**
- ▶ **De 50,000 y más: 5,850.00 y el excedente un 25% de impuesto**

## RESERVAS LABORALES

El pasivo laboral se compone de las prestaciones que se van generando con motivo de la relación laboral, específicamente es una deuda exigible que tiene la empresa con cada trabajador. Las reservas laborales que se deben establecer son:

- ▶ **Décimo tercer mes:** 8.333%
- ▶ **Vacaciones:** 9.09%
- ▶ **Prima de antigüedad:** 1,923%
- ▶ **Indemnización:** 0,32693%.

## FONDO DE CESANTÍA

El fondo de cesantía, creado por la ley de 14 de agosto de 1995, es una obligación impuesta a los empleadores, quienes lo asumen en su totalidad. 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.

## FONDO DE INCAPACIDAD

A partir del momento en que se inicia el contrato de trabajo, el trabajador comenzará a crear un fondo de baja por invalidez, que será de doce (12) horas por cada veintiséis (26) días de servicio o ciento cuarenta y cuatro (144) horas al año, y a partir del cual podrá disfrutar total o parcialmente con un salario completo, en caso de enfermedad o accidente no profesional comprobado.

Dicha licencia podrá acumularse hasta dos (2) años consecutivos y disfrutarse total o parcialmente durante el tercer año de servicio.

## REGLAMENTO INTERNO 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.

## DESCANSO ENTRE JORNADAS:

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. Todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores el período de descanso normal dentro de la jornada, necesario para reponer sus fuerzas.

## TERMINACIÓN DE CONTRATO

1. De mutuo acuerdo, siempre que sea por escrito y no implique una renuncia de derechos.
2. Al vencimiento del plazo acordado.
3. El exceso de producción, teniendo en cuenta sus posibilidades económicas y las circunstancias del mercado de una empresa determinada.
4. Por fallecimiento del trabajador
5. Por fallecimiento del empresario, cuando la rescisión de un contrato implique una consecuencia ineludible.
6. Por la prórroga de cualquiera de las causas de suspensión de contratos por un plazo que exceda el máximo autorizado en el código laboral.
7. Por el despido por causa justificada, o la renuncia del trabajador.
8. Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en el código laboral. Cada vez que se produce una relación laboral, el empleado debe recibir un acuerdo o liquidación y depende de varios factores que debe recibir.

## INDEMNIZACIÓN

En el caso de un contrato por tiempo indefinido cuya extinción se deba a despido injustificado o sin la autorización previa necesaria, se determinará una indemnización equivalente a 3,4 semanas de salario por cada año trabajado, en los diez primeros años, y cada año después de los diez años, se compensará con el equivalente a una semana de salario por cada año.

## PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Al término de cualquier contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año trabajado, desde el inicio de la relación laboral. En caso de que no se cumpla un año de servicio desde el inicio de la relación o en años posteriores, usted tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente.

## PRIVACIDAD DE DATOS

En el caso de Panamá, la mayor protección viene directamente establecida a través de su Constitución, principalmente en los artículos del 42 al 44. Dichos artículos, establecen el marco regulatorio en el cual los criterios que deben cumplirse son el consentimiento del propietario de los datos personales para obtenerlos, manejarlos y almacenarlos. Además, les permite tener acceso a esa información para actualizar o incluso eliminarla de la base de datos respectiva. En estos artículos queda establecido la acción de habeas data, para garantizar el derecho de acceso a información personal.

# PARAGUAY

## GENERALIDADES

En los últimos 6 años, Paraguay ha registrado un crecimiento cercano al 4.0%. Esta nación se mantiene estable y atrayendo cada vez más inversionistas extranjeros que han invertido en infraestructuras, transportes, alimentos y han provocado una renovación urbana de Asunción, la capital del país que vive un "boom" de construcción de modernos y altos edificios. Registra una actividad económica fuerte en la que las importaciones están en crecimiento.

Entre 2003 y 2017 la inversión extranjera directa registró un incremento equivalente al 500%.

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, naranjas y la yerba mate, que es consumida en todo el país como bebida, con agua fría (tereré), o caliente (mate cocido). Sin embargo, para 2017 fue el sector comercio el de mayor generador de empleos, con 220.000 puestos, desplazando a la agricultura. Según las proyecciones de población, en Paraguay existen 6.873.496 de habitantes, exceptuando los departamentos de Boquerón y Alto Paraguay. De esta población, 3.464.451 son hombres y 3.409.045 son mujeres.

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

## DATOS GENERALES

### FUERZA LABORAL

La Población Económicamente Activa es de 3.465.976 personas. De ellas, 2.069.190 son hombres y 1.396.786 son mujeres. Mientras que las personas que se encuentran sin trabajo, aún cuando están disponibles para ello, y han buscado un empleo, son 180.254 (Desempleo Abierto).

### MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el Guaraní: **PYG (Gs)**  
Tasa Promedio de Cambio por **\$1 USD: 6000 PYG.**

### REGULADORES

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

## DATOS LABORALES

### REMUNERACIÓN

En Paraguay existen 3 tipos de remuneraciones:

#### SALARIO

La remuneración, cualquiera que 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 éste haya realizado o deba realizar, de conformidad con lo estipulado en el contrato. trabajo (Art. 227 Ley 213/93 Código Laboral).

#### SALARIO POR LA CONTRIBUCIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Incluye la remuneración total recibida por el trabajador, en dinero, especies, regalías, incluyendo trabajo extraordinario, suplementario o a destajo, comisiones, bonificaciones, bonificaciones, indemnizaciones por despido, premios, honorarios, acciones y cualquier otra remuneración accesoría que tenga carácter normal en la empresa o trabajo.

#### 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. 249 Cap II Ley 213/93). El salario mínimo en Paraguay para el 2019 es de **PYG \$ 2.112.562 (aproximadamente USD \$352).**

## 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 éste, mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea la clase de trabajo. El contrato de trabajo es consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, no solemne ni formal. El contrato puede ser Tácito y Escrito (Art. 19 Ley 213/93).

### Contrato verbal (artículo 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 Nº 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),
- ▶ Indefinidamente,
- ▶ Para el trabajo, 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 laborables consecutivos con una antigüedad de entre 1 y 5 años.
- ▶ 18 días laborables con antigüedad entre 5 y 10 años.
- ▶ 30 días laborables seguidos con 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.

### HORAS EXTRA

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.

## BENEFICIOS

### SUELDO ANUAL SUPLEMENTARIO

Se establece una remuneración o bonificación anual adicional, 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 ésta 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 bonificación acumulada hasta el momento de su cese en el servicio. El bono es inembargable, con excepción 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 compañera 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 los mismos no podrá superar en ningún caso el 50% del salario base percibido por el trabajador.

## FERIADOS

En Paraguay hay 11 días feriados:

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



## PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

### CONTRIBUCIÓN

En Paraguay, hay contribuciones del empleador y del empleado llamadas contribuciones obligatorias. La contribución es la suma de dinero que mensualmente deben pagar los trabajadores y sus empleadores al Instituto de Seguridad Social (IPS) 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 atribuye de la siguiente manera:

- ▶ Aportación del trabajador 9% del salario bruto.
- ▶ Aportación patronal 16,5%; De lo mismo:
  - 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 así 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 preaviso, está obligado a pagar una cantidad equivalente al salario durante el plazo del preaviso. 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:

- ▶ Hasta un 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, preaviso de 90 días.

### RENUNCIA DEL TRABAJADOR

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 despidiera al trabajador o rescinda el contrato de trabajo por las razones específicas del artículo 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

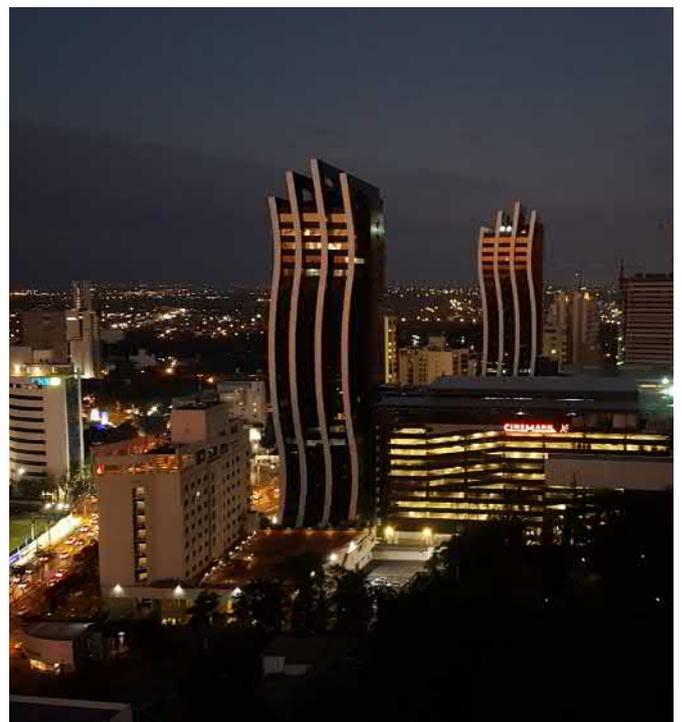
En los casos de despido sin causa justificada, con o sin preaviso, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a quince (15) días por cada año de servicio o fracción mayor de seis (6) meses, sobre la base de los salarios promedio devengados por el trabajador, durante los últimos seis (6) meses en que el contrato o fracción del tiempo menor sea válido, si no hubiera cumplido dicho plazo. La continuidad del trabajo no se considera interrumpida por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y otras causas que de acuerdo con el 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; y,
- ▶ 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, está 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 31.2 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 31 millones de ciudadanos, 17.2 millones pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA), 33% está formalmente empleado y el 67% tiene empleos informales.

En mayo de 2018, la economía peruana acumuló 106 meses de continuo crecimiento, el buen desempeño de la industria tuvo lugar gracias a la manufactura, pesca, comercio y servicios.

En los primeros 4 meses del año, la manufactura registró un crecimiento de 5.7%. Avanzó 10.1% por la parte de procesos primarios básicamente alentado por la harina de pescado y algo de metales no ferrosos, y 4.1% por el lado industrial.

Prevé un crecimiento económico del 4.2% para el 2019.

## DATOS GENERALES

### FUERZA LABORAL

La tasa de desempleo entre enero y septiembre de 2018 fue de aproximadamente el 4,5%, se espera una tasa de inflación para 2019 del 2%.

### MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local son los soles: **SÓLES (S/.)**.

Tipo de cambio medio por **1 USD: S/. 3. 27 (Tres y 27/100 Soles)**. La Unidad Tributaria (UIT) vigente al 2019: S/. 4. 200,00 (Cuatro Mil Doscientos 00/100 Soles).

## TÉRMINOS LABORALES

### SALARIO

En el Perú, el salario se conoce como gratificación y actualmente está regulado por la Ley N° 27735. Este reglamento prevé el otorgamiento de 2 bonificaciones anuales con motivo de las Fiestas Patrias y Navidades, como un derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

### GRATIFICACIONES ORDINARIAS

Una vez cumplidos los requisitos y considerando el tiempo computable correspondiente, existen 2 escenarios de pago:

- ▶ **Plena gratificación ordinaria:** Una vez cumplidos los requisitos de percepción de las gratificaciones, se concederán bonificaciones ordinarias. Esto equivale a una compensación completa si el trabajador ha trabajado durante todo el semestre (enero-junio, julio-diciembre).
- ▶ **Prima ordinaria proporcional:** Si el empleado ha trabajado durante un período inferior a un semestre, las primas se reducirán proporcionalmente. Para ello, es imprescindible que el trabajador haya trabajado, al menos, 1 mes en el semestre correspondiente.

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.

## 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.

A la fecha actual, la RMV asciende a **S/ 930.00 (aproximadamente USD \$284)**.

## CONTRATOS LABORALES

Hay dos tipos de contratos: Indefinidos o indeterminados que no necesitan ser redactados o presentados al Ministerio de Trabajo. Los contratos deben estar sujetos a una modalidad, que puede ser de varios tipos:

- ▶ Al inicio de la actividad,
- ▶ Debido a las necesidades del mercado,
- ▶ Para la reconversión de negocios,
- ▶ Ocasional,
- ▶ Sustitución,
- ▶ Trabajo determinado,
- ▶ Intermitente; Y,
- ▶ Temporada

Para que el trabajador reciba sus bonificaciones ordinarias, debe tener por lo menos un (1) mes de servicios antes del mes en que se debe pagar la gratificación. Además, el trabajador debe estar trabajando eficazmente durante la primera quincena de julio o diciembre de cada año, respectivamente.

## 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, esto es, 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 lanzamiento de una nueva actividad, Contrato por necesidades del mercado, Contrato por reconversión empresarial, Contrato ocasional, Contrato de suplencia, Contrato de emergencia, Contrato específico, Contrato intermitente, y el Contrato de temporada.

## COMPENSACIONES

### RETRIBUCIÓN COMPUTABLE

En relación con la remuneración computable para el cálculo de los días feriados nacionales y las primas de Navidad, la Ley Nº 27735 establece que estará vigente en la fecha en que se otorgue el beneficio en cuestión, es decir, en la primera quincena de julio o diciembre; mientras que el Reglamento de la misma, por el contrario, establece que la remuneración de referencia será la que el trabajador esté percibiendo al 30 de junio y al 30 de noviembre, según se trate de la remuneración de los días feriados nacionales o de Navidad, respectivamente.

A estos efectos, se considerarán retribuciones la retribución básica y todos los conceptos retributivos recibidos por el trabajador, en metálico o en especie, como contraprestación por sus servicios.

## PRINCIPALES DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

### 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 por lo general 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.

### DESCANSOS REMUNERADOS: DESCANSO EN DÍAS FERIADOS

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

### GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD

Se otorgan con ocasión a las Fiestas Patrias y la Navidad, y son percibidas por todos los trabajadores.

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); siendo el monto de cada una de ellas 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/ 93.00 (Noventa y Tres y 00/100 Soles).

### 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 un mismo empleador por 4 años, pudiendo otorgarse, de manera facultativa, a partir del 3er mes 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.

## FERIADOS

En Perú hay 12 días feriados:

<b>ENE</b>	Año Nuevo
<b>ABR</b>	Jueves Santo y Viernes Santo
<b>MAY</b>	Día del Trabajo
<b>JUN</b>	San Pedro y San Pablo
<b>JUL</b>	Fiestas Patrias
<b>AGO</b>	Santa Rosa de Lima
<b>OCT</b>	Combate de Angamos
<b>NOV</b>	Todos los Santos
<b>DIC</b>	Inmaculada Concepción Navidad del Señor

Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad deben ser pagadas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente.

## PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

### APORTACIÓN DE SALUD - ESSALUD

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 deber 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; dicho costo podrá ser asumido en su integridad por el empleador, el trabajador o de forma conjunta.

### SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES (SSP)

La aportación a la Seguridad Social en Pensiones (SSP) se encuentra a cargo del trabajador. En el Perú existen 2 sistemas: 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, el trabajador afiliado aporta mensualmente a una cuenta individual un porcentaje que puede oscilar entre 12.99% y 13.5% de su remuneración dicho porcentaje dependerá de la AFP seleccionada; y para aquellos que recién se insertan en el mercado laboral peruano, en la AFP Prima.

## 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%.

## DESCUENTOS POR NÓMINA

Los tipos de descuento para la nómina de los trabajadores son de dos tipos: Pensiones e Impuesto sobre la Renta de 5ª Categoría.

En cuanto a las pensiones, hay dos tipos:

- ▶ Estado (ONP) cuya tasa de descuento mensual es del 13% sobre el salario bruto del mes; Y,
- ▶ Privado (AFP) cuyas tasas promedio son del 12,8% dependiendo de la entidad que lo administre.

El otro descuento es la 5ª Categoría que se aplica a aquellas personas que ganan más de 2.000 soles al mes. Las tasas son escalonadas y son 8%, 14%, 17%, 20% y 30% con una deducción inicial de 7UIT. Para los no domiciliados, la tasa es del 30% sin deducciones.

## GRATIFICACIÓN TRUNCAL

Se genera en el momento del cese del trabajador, siempre que éste haya trabajado por lo menos un (1) mes en el semestre respectivo. El importe se determina proporcionalmente a los meses naturales completos trabajados y se abonará junto con todas las prestaciones sociales.



## TERMINACIÓN DE CONTRATOS

Los despidos arbitrarios requieren el pago de una indemnización equivalente a un (1) salario promedio por año trabajado y/o la proporción hasta un tope de 12 salarios, estos pagos son independientes de los beneficios acumulados tales como bonificaciones ordinarias, CTS y días festivos adeudados.

De acuerdo a 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 a 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.

## PRIVACIDAD DE DATOS

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 (RNPDP), 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.



# PUERTO RICO

## GENERALIDADES

Puerto Rico, cuyo nombre oficial es Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y es un estado libre asociado de los Estados Unidos de América, es un territorio caribeño con cerca de 3,5 millones de habitantes, que concentra sus esfuerzos en recuperar las pérdidas millonarias tras el paso del Huracán María. Los puertorriqueños son ciudadanos estadounidenses.

El Índice Actividad Económica (IAE) refleja una mejora sustancial en la economía de Puerto Rico en octubre de 2018, al igual el número de viviendas vendidas, y se reportó una disminución significativa en la tasa de desempleo, lo que refleja un comportamiento positivo de la economía.

Las industrias que proyectaron crear más empleos en Puerto Rico para el 2018 son: Servicios Profesionales y Comerciales con 26,139 empleos; Servicios Educativos y de Salud, con 23,619 empleos; Comercio, Transportación y Utilidades con 14,510 empleos y Recreación y Alojamiento con 5,439 empleos.

Por otro lado, los grupos industriales que reflejan una pérdida de empleos son los siguientes: Minería; Agricultura, Silvicultura, Pesca y Caza; Manufactura; y Gobierno.

El gobierno actual trabaja en mejorar la competitividad del país, estableciendo incentivos para los sectores que promuevan la exportación de productos y servicios, fortalezcan las microempresas y sustituyan en buena medida las importaciones.

## DATOS GENERALES

### FUERZA LABORAL

1,000,000. La distribución porcentual de las personas empleadas por nivel educacional es como sigue: con grado universitario, 54.3%; con estudios post secundarios no universitario, 5.0%; con diploma de escuela superior, 32.3%; con uno o dos grados de escuela superior completados, 2.4%; con nivel intermedio, 2.5%; con nivel elemental, 1.7%; Otro grado o no supieron informar 1.8%. Por grupo ocupacional principal, la distribución porcentual del empleo no ajustado estacionalmente es la siguiente: Profesionales, Ejecutivos y Gerenciales, 29.1%; Técnicos, Vendedores y Personal de Apoyo Administrativo, 25.7%; Ocupaciones de Servicios, 19.8%; Operarios y Relacionados, 9.3%. El restante 16.1% corresponde a la suma de las categorías: Artesanos, Capataces y Relacionados, Trabajadores Agrícolas y Obreros de Trabajo General.

**Tasa de Desempleo:** 9%

**Tasa de cambio con relación al dólar:** N/A (el dólar es la moneda usada en Puerto Rico).

## TÉRMINOS LABORALES

### SALARIOS

El Fair Labor Standards Act (FLSA) es la Ley Federal de EEUU que establece el salario mínimo, el pago de horas extra y la obligación del patrono a mantener "records" de sus empleados.

#### ¿A Quién cubre? - todo negocio que tenga:

- ▶ Mínimo de 2 empleados.
- ▶ Ventas anuales de por lo menos \$500,000.
- ▶ Al día de hoy cubre a más de 130 millones de empleados.

Aún si el negocio no cumple con estos requisitos un empleado será cobijado por FLSA si su trabajo lo involucra de alguna forma en comercio interestatal.

#### ¿Qué Provee?

- ▶ Salario mínimo de \$7.25 / hora.
- ▶ Día de trabajo de 8 horas y la semana de 40 horas.
- ▶ Pago a tiempo y medio (1.5) de horas en exceso de 40 a la semana.
- ▶ Permite que los estados legislen para conceder mayores beneficios a los contemplados en FLSA.

## El FLSA le provee al trabajador una causa de acción para reclamar horas extras trabajadas en exceso de la jornada regular de trabajo consistente en:

- ▶ Las cantidades no pagadas ("backpay") más una suma igual por concepto de liquidación por daños ("liquidated damages").
- ▶ Pago de "reasonable attorney's fees"
- ▶ Término prescriptivo – 3 años

## Tanto el FLSA como la Ley 379 (Tiempo Extra) excluyen de sus disposiciones a las siguientes clasificaciones de empleados:

- ▶ Ejecutivo
- ▶ Administrador
- ▶ Profesional
- ▶ Técnicos de Computadora
- ▶ Agentes Viajeros y Vendedores Ambulantes ("outside salespersons")
- ▶ Empleados Altamente Compensados

# CONTRATOS LABORALES

## TEMPOREROS

El empleo temporero es el establecido de manera verbal o escrita para realizar un proyecto específico, obra cierta, sustituir a un empleado durante alguna licencia u ausencia, llevar a cabo tareas extraordinarias o de corta duración. Ejemplos: que el empleado haya sido contratado para sustituir a otro que está en licencia de vacaciones o maternidad, para una tarea específica o actividad de duración fija, o debido al incremento en ventas en época de Navidad, entre otras razones válidas establecidas en la Ley.

## TÉRMINO

Contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueran de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido. Se presumirá válido y bona fide aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años de su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones.

## PROBATORIOS

El empleo probatorio pone a prueba al empleado con el objetivo de permitirle al patrono evaluar sus aptitudes o destrezas para realizar la(s) tarea(s) asignada(s) y responsabilidades de su puesto. A los empleados probatorios les aplican las leyes laborales con excepción de la Ley Núm. 80, mejor conocida como Ley de despido Injustificado.

El periodo probatorio será de 9 meses para empleados por hora y de 12 meses para los empleados exentos.

Aunque el término del período probatorio es automático, debe acordarse un contrato escrito en el que se especifique cuándo comienza y cuándo termina el mismo. El periodo probatorio no puede ser indefinido.

Una vez expirado el termino probatorio, si el empleado continúa trabajando para el patrono, se convierte en empleado a término indefinido el cual no puede ser despedido sin justa causa a menos que se le pague la mesada establecida en la Ley 80.

## CONTRATISTA INDEPENDIENTE

Factores para identificar a un Contratista Independiente:

- ▶ **Grado de Control:** la persona determina cómo, cuándo y dónde hará el trabajo.
- ▶ **Capacidad para Negociar:** un contratista independiente tiene libertad para negociar los términos de su contrato.
- ▶ **Forma de pago:** a un empleado se le paga por hora, mientras que al contratista independiente se le paga al cumplir con la obra o encomienda.
- ▶ **Discreción:** un contratista independiente tiene discreción para realizar su obra; en el caso del empleado, esa discreción es manejada por el patrono.
- ▶ **Negocio Propio:** el contratista independiente tiene riesgo de pérdida, mientras que un empleado es remunerado, aunque no haga el trabajo, este tiene la capacidad de contratar y despedir sus propios empleados.

No se tienen que dar todos los factores, el factor principal es el grado de control y supervisión.

# COMPENSACIONES

## LICENCIA POR VACACIONES

Para tener derecho a la licencia por vacaciones, las personas tendrán que trabajar 130 horas o más al mes. Eso es un promedio de 32.5 horas a la semana.

- ▶ **Durante el primer año de trabajo:** Las personas acumularán medio día (1/2 día) por vacaciones al mes, para un total de 6 días de vacaciones al año. Vacaciones se acumulan retroactivamente una vez se cumplan 6 meses en el empleo.
- ▶ **Del primer año y un día, al quinto año de trabajo:** tres cuartas parte del día (3/4 del día) al mes (total de 9 días al año).
- ▶ **Del quinto año y un día, al año quince de trabajo:** un (1) día al mes (total de 12 días al año).
- ▶ **Después de los quince años y un día de trabajo:** un (1) día y un cuarto de mes (1/4 al mes) (total de 15 días al año).
- ▶ **Para Patronos con doce (12) empleados o menos:** Los empleados que cumplan con el mínimo de las 130 horas trabajadas al mes acumulan medio día (1/2 día) mientras la cantidad total de empleados no exceda de 12.

Si se aumenta el número de personas trabajadoras a más de doce (12) por más de 26 semanas en cada uno de los próximos dos años, se calcula igual que en otros lugares de trabajo (ver arriba).

## LICENCIA POR ENFERMEDAD

Para tener derecho a la licencia por enfermedad, las personas tendrán que trabajar 130 horas o más al mes. Eso es un promedio de 32.5 horas a la semana.

Las personas acumularán hasta 12 días de enfermedad anualmente.

## JORNADAS DE TRABAJO

Las personas que trabajen podrían optar VOLUNTARIAMENTE por trabajar jornadas de 10 horas máximo (en lugar de 8), 4 días a la semana. El tiempo extra - con paga adicional- aplicará si se trabajan más de 40 horas a la semana.

Tienen que existir AL MENOS 8 horas entre turnos consecutivos de trabajo.

Las horas extras se pagarán a tiempo y medio.

## BONO DE NAVIDAD

Las personas deberán trabajar 1,350 horas de octubre a septiembre para tener derecho a un bono igual al 2% del salario, hasta \$600. Si el patrono tiene 20 empleados o menos, se usará el mismo cálculo de horas, y el máximo del bono serán \$300.

\*Bajo esta ley, el bono será la MITAD para aquellas personas empleadas elegibles, en su primer año de servicio.

## FESTIVIDADES

En Puerto Rico hay 18 días feriados pagos:

<b>ENE</b>	Año Nuevo Día de Reyes
<b>FEB</b>	Natalicio del Dr. Martin Luther Día de los Presidentes
<b>MAR</b>	Día de la Emancipación de los esclavos
<b>ABR</b>	Viernes Santo Domingo de Pascua
<b>MAY</b>	Día de las madres Día de la Conmemoración de los Veteranos
<b>JUN</b>	Día de los padres
<b>JUL</b>	Día de la independencia de los EEUU Día de la constitución de PR
<b>SEP</b>	Día del Trabajo
<b>OCT</b>	Día de la Raza Día del Veterano
<b>NOV</b>	Descubrimiento de PR Día de Acción de Gracias
<b>DIC</b>	Día de Navidad

## PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

Deducciones sobre nómina:

<b>Seguro social</b>	6.2% hasta un máximo de \$128,400 en salarios pagados al empleado.
<b>Medicare</b>	1.45% sin limite. Si el salario excede de \$200,000 debe aportar 0.9% adicional
<b>Contribucion sobre ingresos de PR</b>	Varia desde un 7% hasta un 33% de acuerdo al status del empleado
<b>Seguro incapacidad</b>	0.3% hasta un maximo de \$9,000 en salarios pagados al empleado
<b>Aportaciones del Patrono</b>	6.2% hasta un maximo de \$128,400 en salarios pagados al empleado
<b>Seguro social</b>	1.45% sin limite. El patrono no aporta medicare adicional
<b>Desempleo estatal</b>	Varia desde un 3.0% hasta un 5.4% de acuerdo al historial de desempleo de la empresa, hasta un maximo de \$7,000 en salarios pagados al empleado
<b>Desempleo federal</b>	0.6% hasta un maximo de \$7,000 en salarios pagados al empleado
<b>Seguro incapacidad</b>	0.3% hasta un maximo de \$9,000 en salarios pagados al empleado

## TERMINACIÓN DE CONTRATOS

### MESADA

La ley 80 le brinda a los trabajadores que han sido despedidos sin justa causa, la oportunidad de disfrutar de una indemnización que les permita suplir sus necesidades básicas durante el tiempo que les pueda tomar conseguir un nuevo empleo. Todo despido que no responda a una justa causa será considerado injustificado, proveyéndose al afectado el remedio exclusivo de la mesada.

La mesada constituye una indemnización para resarcir los daños sufridos a consecuencia del despido. No equivale a una remuneración o salarios por servicios prestados, ni constituye un sustituto del sueldo.

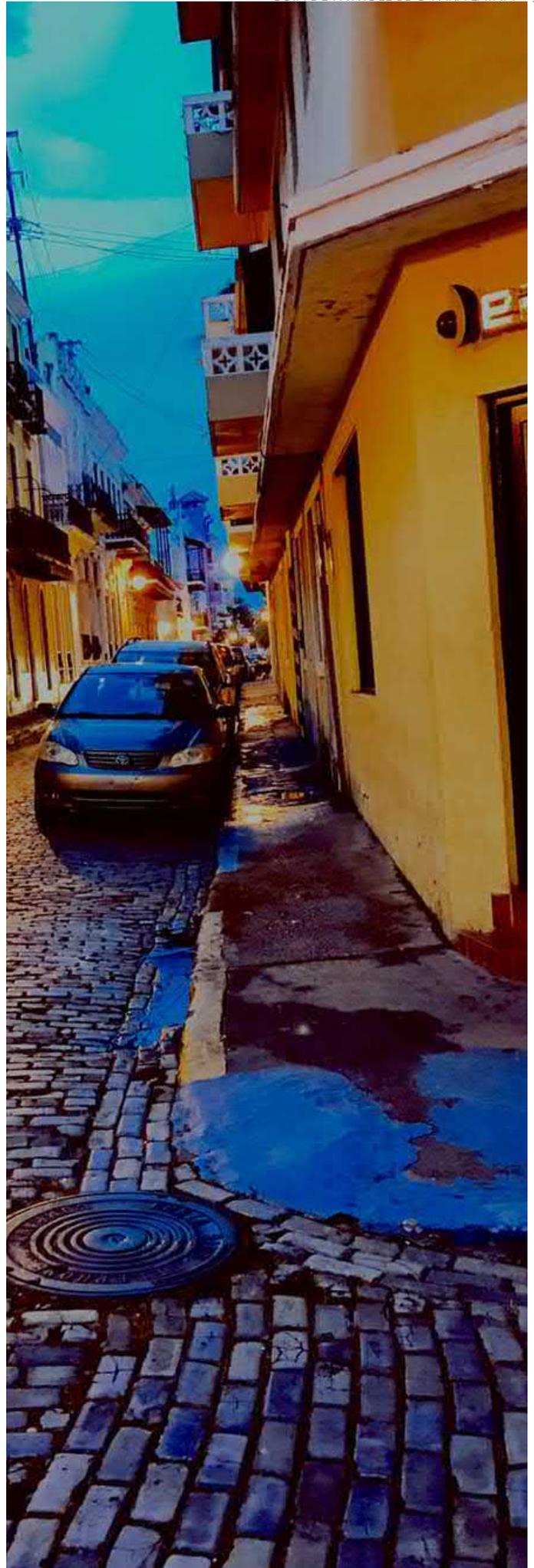
La fórmula para el pago de la mesada será computado en base a el sueldo correspondiente a:

- ▶ Tres (3) meses de sueldo + dos semanas de sueldo por cada año de servicio.
- ▶ Mesada máxima sería 9 meses de sueldo.  
mes = 4 semanas

La ley 80, según enmendada, provee ciertas limitaciones, exclusiones y requisitos que deben ser evaluados según sea el caso.

## PRIVACIDAD DE DATOS

Al ser un derecho de carácter constitucional, la intimidad en Puerto Rico está protegida por la Constitución. En materia de privacidad y protección de datos personales, el Secretario del Departamento de Asuntos del Consumidor de Puerto Rico promulgó el "Reglamento Núm. 7376" que trata sobre Información al Ciudadano acerca de la Seguridad de Bancos de Información, y el Reglamento Núm. 8568 para Implantar la Publicación de la Política de Privacidad en el Manejo de Datos Privados y Personales de Ciudadanos según Recopilados por Comercios en Puerto Rico, esto con el propósito de proteger la intimidad de los puertorriqueños.



# 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, y todos sus empleados, deben estar inscritos en la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), la cual, a través del SUIR PLUS, incluye noticias 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 a 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 lo que sólo 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 \$ 7,114 2016) Crecimiento del PIB: 5. 5%  
Población activa: 5,3 millones Tasa de Desempleo: 5. 1%

### MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el peso dominicano: **DOP \$**  
Tipo de cambio promedio por **\$ 1 USD: 50. 5561 DOP \$**

### REGULADORES

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

## TÉRMINOS LABORALES

### SALARIO

- ▶ **QUINCE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SIETE CON 60/100 (DOP\$ 15,447.60, USD \$305,5)** para los que prestan servicios en empresas industriales, comerciales o de servicios, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, igualen o excedan de la cifra de cuatro millones de pesos dominicanos (DOP\$4,000,000.00).
- ▶ **DIEZ MIL SEISCIENTOS VEINTE CON 00/100 (DOP\$ 10,620.00, USD \$210)** mensuales, para los que prestan servicios en empresas industriales, comerciales o de servicios, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, igualen o excedan de la cifra de dos millones de pesos dominicanos (DOP\$2,000,000.00) y no excedan la cifra de cuatro millones de pesos dominicanos (DOP\$4,000,000.00).
- ▶ **NUEVE MIL CUATROCIENTOS ONCE CON 60/100 (DOP\$ 9,411.60, USD \$186)** mensuales, para los que prestan servicios en empresas industriales, comerciales y de servicios, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, no excedan de la cifra de dos millones de pesos dominicanos (DOP\$2,000,000.00).

## 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 horas hasta las 21:00 horas. Buenas
- ▶ **Nocturna:** De 9:00 p. m. a 07:00 p. 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 ésta. 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 o 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.



## COMPENSACIONES

### VACACIONES

Los empleadores tienen la obligación de conceder a todos los trabajadores un período de vacaciones de 14 días laborales. 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, bajo ninguna circunstancia, estar sujeto a compensación o sustitución. La proporción de días festivos es la siguiente:

- ▶ **De 1 a 5 años:** 14 días de salario ordinario.
- ▶ **A partir de 5 años:** 18 días de salario ordinario.

### 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 recarga 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 laborales tienen un recargo del 100%.

## BENEFICIOS

### NAVIDAD SALARIO

El empleador está obligado a pagar al trabajador en el mes de diciembre el salario o sueldo de Navidad, que 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.

### BONO DE LA LEY

El artículo 223 del Código de Trabajo establece como obligatorio que toda empresa conceda una participación equivalente al 10% de los beneficios 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.

### 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.

## FERIADOS

En República Dominicana hay 12 días feriados pagos:

<b>ENE</b>	Año Nuevo
	Día de los Santos Reyes
	Día de la Altagracia
	Día de Duarte
<b>FEB</b>	Día de la Independencia
<b>ABR</b>	Viernes Santo
<b>MAY</b>	Día del Trabajo
	Corpus Christi
<b>AGO</b>	Día de la Restauración
<b>SEP</b>	Día de las Mercedes
<b>NOV</b>	Día de la Constitución
<b>DIC</b>	Navidad

## PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

### COMPONENTES DE LA NÓMINA

CAMPOS SUIR		COMPONENTE
TSS	Salario Cotizable	Salario + Comisiones + Vacaciones
	Salario Cotizable	Salario base
DGII	Otras Remuneraciones	Incentivos, hora extras, bonos vacaciones, bonificaciones.
	Ingresos Externos	Regalía, Preaviso, Cesantía
INFOTEP	Salario Cotizable	1% del salario + comisiones para el empleador y 0,5% de la bonificación para el trabajador

### APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

ITEM	DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN	
	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
Empleador	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

## 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

### RESPONSABLEMENTE

El contrato de trabajo termina con la responsabilidad de algunas de las partes por:

- ▶ **Desalojo:** 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 participará en el Departamento de Trabajo o en la autoridad local correspondiente.
- ▶ **Despido del trabajador:** Es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador. Se justifica cuando el empleador prueba la existencia de una causa justa prevista en dicho Código o injustificada en caso contrario (artículo 96).

### 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
- ▶ **> 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:

- ▶ **3 meses y < 6 meses:** 6 días
- ▶ **6 meses y < 1 año:** 13 días
- ▶ **> 1 año y < 5 años:** 21 días x año
- ▶ **> 5 años:** 23 días x año

## PRIVACIDAD DE DATOS

En la República Dominicana se permite recoger todos los datos personales de los solicitantes y empleados y realizar pruebas médicas, analíticas y antidopaje, con excepción de las pruebas del VIH acorde al Art. 6 de la Ley 135-11, que 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.



# 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 de la industria en Uruguay creció 13,5% en el primer semestre del año 2018, con respecto al mismo periodo del año anterior, apalancada en gran manera por la reanudación de la refinación de petróleo.

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 60% de su población.

En cuanto a los mercados de exportación, estos se han diversificado con el fin de reducir la dependencia de sus principales socios comerciales y actualmente el 77% de las exportaciones se dirigen a 15 destinos distintos.

## DATOS GENERALES

### FUERZA LABORAL

La población uruguaya en edad para trabajar es de 1.748.000. La tasa de desempleo registrada más recientemente es de 8%. El 16% de la población económicamente activa del Uruguay trabaja para el Estado. Para 2017, la participación en la fuerza laboral por parte de las mujeres fue de 69%.

### MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el peso uruguayo: UYU\$  
A diciembre 2018 \$1 USD: UYU \$33

### REGULADORES

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 puede pagarse en dinero o en especie (pero no solo en especie) y puede ser fijo o variable. El pago puede ser mensual, quincenal o semanal y el salario mínimo es determinado por consejos de salarios.

## COMPENSACIONES

### BENEFICIOS

#### 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 es de 8, sin embargo aplican algunas excepciones.

#### SALARIO VACACIONAL Y LICENCIA ANUAL

Todos los trabajadores tienen derecho a una licencia anual remunerada de 20 días, este tiempo varía de acuerdo con la antigüedad del colaborador, a partir del quinto año el trabajador adquiere el derecho de 1 día adicional. Luego, cada 4 años de antigüedad, adquiere un día adicional.

La licencia debe tomarse de forma ininterrumpida o en caso de ser necesario dividirse en dos periodos, en el que el más corto debe corresponder a mínimo 10 días.

El monto mínimo del salario vacacional equivale al 100% del jornal líquido de vacaciones para los periodos de licencia generados. Debe ser pago antes del inicio de las vacaciones.

#### AGUINALDO

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 el caso del trabajador rural, las prestaciones en especie, por alimentación y vivienda, integran el concepto de salario y se computan para el aguinaldo, de acuerdo a los fictos (Ley N.º 13.619, de 10 de octubre de 1967. Art. 1.º).

En caso de ruptura de la relación de trabajo por renuncia o despido, el trabajador tiene derecho a percibir el sueldo anual complementario en proporción al tiempo trabajado.

## CONTRATOS LABORALES

Las relaciones laborales a nivel individual se encuentran reguladas por una detallada legislación que constituye uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta el Estado de Derecho en Uruguay. En Uruguay el contrato de trabajo escrito no es obligatorio, si bien es una práctica que se ha extendido en los últimos años, pudiendo ser permanente o temporal.

Los derechos de los trabajadores incluyen, entre otros, limitaciones a la jornada de trabajo, licencias, salarios complementarios e indemnización por despido. Así mismo, los trabajadores deben obligatoriamente estar afiliados al sistema de seguridad social y de salud, que cubre los riesgos de invalidez, vejez, retiro, enfermedad, accidentes de trabajo, maternidad, desempleo y muerte.

Características de los contratos de trabajo: duración determinada o indeterminada, para trabajadores efectivos, eventuales, zafrales u ocasionales. Terminación de los contratos: a plazo, a término, a prueba, fallecimiento, incapacidad permanente, clausura o quiebra del establecimiento.

El salario mínimo nacional a partir del 01/01/2019 es de **UYU 15.000 (aproximadamente USD \$454,5)**

## FERIADOS

En Uruguay hay 12 días feriados pagos:

<b>ENE</b>	Año Nuevo Día de Reyes
<b>MAR</b>	Carnaval
<b>ABR</b>	Jueves Santo Viernes Santo Desembarco de los 33 orientales
<b>MAY</b>	Día de los Trabajadores Batalla de las Piedras
<b>JUN</b>	Natalicio de Artigas
<b>JUL</b>	Día de la Constitución
<b>AGO</b>	Día de la Independencia
<b>OCT</b>	Día de la Raza
<b>NOV</b>	Día de los Difuntos
<b>DIC</b>	Nochebuena Navidad

## PAYROLL: DEDUCCIONES E IMPUESTOS

### DESCUENTOS AL SALARIO POR SEGURIDAD SOCIAL

#### BANCO DE PREVISION SOCIAL – BPS

Garantiza el acceso al empleado a un fondo de jubilación, o subsidios. (Por enfermedad, por desempleo, maternidad, o desempleo). El total del aporte es de 22,5% sobre la base del salario, del cual 7,5 % esta a cargo del empleador.

#### FONDO NACIONAL DE SALUD – FONASA

Los aportes que se realizan al Fonasa le brindan al colaborador el beneficio del seguro de enfermedad, dándole acceso a servicios de salud, consulta y atención médica. El porcentaje de descuento oscila entre el 3% y el 8% dependiendo del salario devengado y las personas a cargo.

#### FONDO DE RECONVERSIÓN LABORAL – FRL

Este fondo tiene como objetivo la recapacitación profesional de los trabajadores. Especialmente quienes se encuentran desempleados. El aporte corresponde al 0,10% del salario devengado tanto por parte del empleador como del empleado. Este descuento no se aplica a los empleados públicos.

## IMPUESTO A LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (IRPF)

El descuento que se realiza por concepto de renta corresponde a los impuestos que paga el empleador como ciudadano.

Se trata de un impuesto de carácter anual, pero cuyo descuento se realiza mensualmente como anticipo de IRPF, para aprovisionar el total a pagar una vez cerrado el período fiscal.

Para calcularlo se toman en cuenta todos los ingresos ordinarios y extraordinarios con excepción del aguinaldo y el salario vacacional. La tasa de impuesto depende del nivel de ingreso del empleado.

## TERMINACIÓN DE CONTRATOS

El empleador tiene la facultad de despedir a sus trabajadores, quedando obligado al pago de una indemnización. Los despidos pueden ser directos, cuando el empleador en forma expresa o tácita manifiesta su voluntad de poner fin a la relación laboral, ó 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.

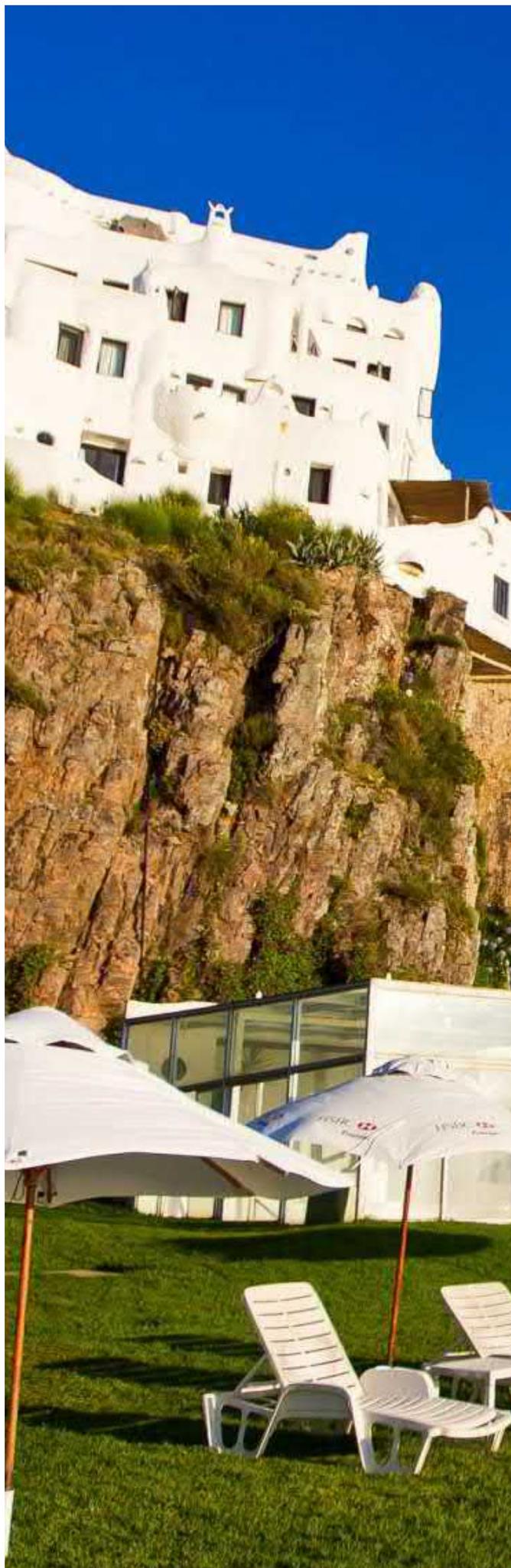
El despido genera la obligación de indemnizar al trabajador en función del tiempo que ha durado la relación laboral. La base de cálculo dependerá de la forma de contratación; el jornal o el pago mensual.

Esa base se verá acrecida 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.

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

La ley N° 18331, de la República Oriental del Uruguay 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 Km<sup>2</sup> y una población de 31.828.000 personas, su capital es Caracas y su moneda bolívar. La economía ha decrecido aceleradamente en la última década y a finales del año 2017 la economía se enfrenta a un proceso hiperinflacionario.

El PIB es de USD \$96.328 millones y la inflación acumulada a octubre del 2018 asciende a 4.126.246%. 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 488.865 % (septiembre 2018), sin embargo, de acuerdo con datos oficiales la última tasa de variación anual del IPC publicada es de diciembre de 2015 y fue del 180,9%. 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 LABORALES

### FUERZA LABORAL

Para 2017 la población activa en Venezuela correspondía a 14.732.990, con una participación por parte de las mujeres del 54%

### MONEDA Y CAMBIO A USD

La moneda local es el: **Bolívar VES Bs.S.**

Tasa Promedio de Cambio por **\$1 USD: VES 3.292,500**

### SALARIO LEGAL MÍNIMO

El salario mínimo mensual en Venezuela para 2019 es **VES \$ 18.000 que corresponde aproximadamente a USD \$ 5.**

## CONTRATOS

La legislación venezolana establece tres tipos de contratos:

- ▶ **Por tiempo indeterminado**
- ▶ **Por tiempo determinado:** sólo 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 un 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 a la semana.

La jornada nocturna comienza a las 7:00pm y finaliza a las 5:00am, en este tipo de jornada la duración ordinaria no puede ser de más de 7 horas diarias y 35 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 37,5 en la semana.

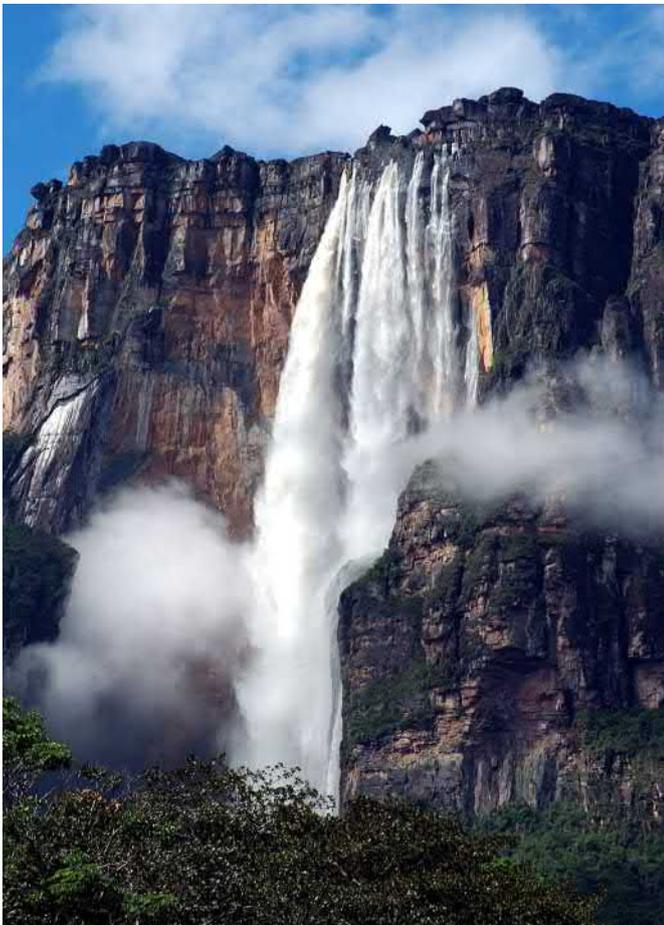
Existen cargos en los que la clasificación de jornadas no es aplicable.

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

## FERIADOS

En Venezuela hay 12 días feriados pagos:

<b>ENE</b>	Año Nuevo
<b>MAR</b>	Lunes y martes de Carnaval
<b>ABR</b>	Declaración de Independencia de Venezuela
	Jueves Santo
	Viernes Santo
<b>MAY</b>	Día del Trabajador
<b>JUN</b>	Día de la Batalla de Carabobo
<b>JUL</b>	Firma del Acta de Independencia de Venezuela
	Natalicio de Simón Bolívar
<b>OCT</b>	Día de la Resistencia Indígena
<b>DIC</b>	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 FONAVI, 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 alta, el trabajador debe recibir: el pago de aquellos periodos 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 vacantes 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 \$ 9**

**MILLONES DE INGRESOS**

**1,591**

**OFICINAS EN EL MUNDO**

*\*Estadísticas al 15 de diciembre 2018*

**162**

**PAÍSES Y TERRITORIOS**

**80,087**

**EMPLEADOS GLOBALES**

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

El 90% de las empresas creen que el ahorro de costes que se puede conseguir a través de la externalización de las actividades de nómina.

BDO ha ganado el premio Proveedor de Nómina del Año durante los últimos 3 años, el más reciente en noviembre de 2017.

Le ayudaremos a alcanzar y mantener el 100% de cumplimiento de las regulaciones locales en todos sus países, con la ayuda de los especialistas en impuestos locales y empleo de BDO.

Tenemos presencia en el 80% de los países de la región, lo que significa que en cualquier parte de América Latina donde se necesite operar, BDO seguramente estará presente.

# CONÓZCANOS

## CONTACTOS REGIONALES

### ARGENTINA

#### ALEJANDRA FERNÁNDEZ

Socia de Outsourcing & Payroll Services  
afernandez@bdoargentina.com

#### DIEGO MURDOCCA

Socio de Outsourcing & Payroll Services  
dmurdocca@bdoargentina.com  
[www.bdoargentina.com](http://www.bdoargentina.com)

### BRASIL

#### SILVANIA PEREIRA

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

#### VITOR ALMEIDA

HR Advisory  
vitor.almeida@bdo.com.br  
[www.bdobrazil.com.br](http://www.bdobrazil.com.br)

### CHILE

#### MARCELO DONATUCCI TÉLLEZ

Socio Outsourcing  
mdonatucci@bdo.cl  
[www.bdo.cl](http://www.bdo.cl)

### COLOMBIA

#### LUZ MARINA PÉREZ

Socia Directora  
lperez@bdo.com.co

#### PAOLA VACCA BUITRAGO

Directora de Mercadeo & Clientes  
pvacca@bdo.com.co

### COSTA RICA

#### ESTEBAN MENDEZ

Business Services and Outsourcing Partner  
emendez@bdo.cr  
[www.bdo.cr](http://www.bdo.cr)

### ECUADOR

#### GEOVANNA ZURITA

Gerente Técnico  
gjlopez@bdo.ec

#### RAMIRO GUERRERO

Gerente Técnico  
rguerrero@gerenfoque.com  
[www.bdo.ec](http://www.bdo.ec)

### EL SALVADOR

#### HÉCTOR R. FIGUEROA

Socio Director  
hfigueroa@bdo.com.sv

#### DIEGO FERNÁNDEZ

Socio de Consultoría  
dfernandez@bdo.com.sv  
[www.bdo.com.sv](http://www.bdo.com.sv)

### HONDURAS

#### DAYANARA RÍOS

Socia de Servicios de Negocios y Outsourcing  
drios@bdo.com.pa  
[www.bdo.cr](http://www.bdo.cr)

### GUATEMALA

#### ROBERTO REYES

Socio Director  
rreyes@bdo.com.gt

#### KARLA APARICIO

Gerente de Outsourcing  
kparicio@bdo.com.gt  
[www.bdo.com.gt](http://www.bdo.com.gt)

### MÉXICO

#### CÉSAR HERNÁNDEZ

Socio de Control Financiero  
cesar.hernandez@bdomexico.com

#### JAVIER GARCÍA SANCHO

Socio de Control Financiero  
javier.garciasancho@bdomexico.com  
[www.bdomexico.com](http://www.bdomexico.com)

### NICARAGUA

#### SAMUEL BORGES

Socio Director  
sborge@bdo.com.ni

#### FÉLIX RAMÍREZ

Gerente de Servicios de Negocios & Outsourcing  
framirez@bdo.com.ni  
[www.bdo.cr](http://www.bdo.cr)

### PANAMÁ

#### DAYANARA RÍOS

Socia de Servicios de Negocios y Outsourcing  
drios@bdo.com.pa  
[www.bdo.com.pa](http://www.bdo.com.pa)

### PARAGUAY

#### OSCAR GUILLEN

Socio  
oscar.guillen@bdo.com.py

#### RICARDO PANIAGUA

Gerente Outsourcing  
ricardo.paniagua@bdo.com.py  
[www.bdo.com.py](http://www.bdo.com.py)

### PERÚ

#### JAVIER HURTADO

Socio Outsourcing  
jhurtado@bdo.com.pe  
[www.bdo.com.pe](http://www.bdo.com.pe)

### PUERTO RICO

#### NIVEA LEÓN RIVERA

Gerente Business Services y Outsourcing  
nleon@bdo.com.pr  
[www.bdopr.com](http://www.bdopr.com)

### REPÚBLICA DOMINICANA

#### EVELYN MÉNDEZ DE ORTEGA

Socia Directora Gestión Humana  
evelyn.ortega@bdo.com.do  
[www.bdo.com.do](http://www.bdo.com.do)

### URUGUAY

#### ERNESTO BARTESAGHI

Socio de Relacionamiento Internacional  
ebartesaghi@bdo.co.uy

#### ARIEL MARI

Socio BSO  
amari@bdo.co.uy  
[www.bdo.com.uy](http://www.bdo.com.uy)

### VENEZUELA

#### VICTOR AULAR

Socio  
vaular@bdo.com.ve  
[www.bdovenezuela.com](http://www.bdovenezuela.com)



## PARA MÁS INFORMACIÓN:

### BDO GLOBAL

Esta publicación ha sido cuidadosamente preparada, pero ha sido escrita en términos generales y debe ser vista sólo como una guía general. Usted no puede confiar en que la publicación cubre situaciones específicas y no debe actuar, o abstenerse de actuar, sobre la información contenida en ella, sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con las oficinas de **BDO** en su país respectivo para analizar estos temas en el contexto de sus circunstancias particulares.

**BDO** es el nombre comercial de la red **BDO** y de cada una de sus empresas asociadas.

**BDO**, sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna obligación u obligación por cualquier pérdida que surja de cualquier acción tomada por alguien en base a la información de esta publicación o cualquier decisión basada en ella.

Copyright © 2018 BDO. Todos los derechos reservados.

