

Deloitte.
Legal



Legal News

América Central y República Dominicana

OCTUBRE 2021



Guatemala

La “bonificación incentivo” Efectos en el Salario

Estuardo Paganini
Socio, Guatemala
Deloitte Legal

Manuel Lara
Abogado y Notario
Guatemala

De conformidad con el Código de Trabajo de Guatemala, salario o sueldo es definido como *“...la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...”*.

La definición anterior se complementa con lo establecido en el Convenio Internacional del Trabajo emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) No. 95, ratificado por Guatemala, que establece: *“el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”*.

Las definiciones anteriores, toman una relevancia jurídica importante debido a la aprobación, por parte del Congreso de la República, del Decreto No. 78-1989, mediante el cual creó la llamada “Bonificación Incentivo” para los Trabajadores del Sector Privado, con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores.

La Bonificación Incentivo consiste en un mecanismo para mejorar el nivel de vida y bienestar de la familia, incrementando los ingresos de los trabajadores, basado en principios de productividad y eficiencia. Entre sus características se establece que dicha bonificación no forma parte del salario, teniendo como consecuencia lo siguiente:

- a. No inclusión para el cálculo de prestaciones laborales e indemnización por tiempo servido.
- b. No afectación de las cuotas patronales y laborales.
- c. Se trata de un mínimo que puede ser superado mediante acuerdo entre las partes.
- d. Salvo prueba en contrario que favorezca al trabajador, podrá pactarse lo contrario, en cuanto a que se incluya para el cálculo de prestaciones y cuotas al seguro social.

La reforma al Decreto 78-89, mediante el Decreto 37-2001, también del Congreso de la República, hace que surjan varias interpretaciones sobre si las características mencionadas anteriormente siguen vigentes y aplicables solo para la suma de Q.250.00 mensuales o también para montos superiores, en el supuesto que así haya sido acordado entre patrono y trabajador.



Algunos consideran que existen dos bonificaciones contenidas en un mismo cuerpo legal: (i) la bonificación incentivo regular, con una remuneración de Q250.00 mensuales; y, (ii) una bonificación adicional basada en la productividad y eficiencia del trabajador.

En virtud de lo anterior, pueden extraerse varias interpretaciones:

- a. No hay necesidad de documentar entre las partes lo referente a los Q. 250.00 mensuales, ya que estos son establecidos en la ley (inclusive si el monto fuera mayor a dicha cantidad).
- b. Cuando el monto exceda de Q.250.00 mensuales, es recomendable cumplir con el artículo 2 del Decreto 78-89 en cuanto a que debe quedar evidencia de lo acordado entre las partes y, en forma global, con los trabajadores, de acuerdo con los sistemas de productividad y eficiencia, con el objeto de que esta prestación mantenga sus características de origen. En caso contrario, podría interpretarse que estamos ante una simulación del salario, con el fin de evadir otras obligaciones sociales.

Para robustecer lo establecido en el Decreto 78-89 y sus reformas y con el fin de minimizar los riesgos de ser objetada como una simulación de salario por las autoridades de trabajo y/o seguridad social, la bonificación incentivo debe estar documentada y sustentada, respecto a sus mediciones, para evitar que pueda interpretarse que se utiliza únicamente con el propósito de no incrementar el salario y, por ende, evadir el pago de las prestaciones laborales y las cuotas de la seguridad social.

La Corte de Constitucionalidad ha emitido varios fallos relacionados con la bonificación incentivo, en los cuales establece que ésta forma parte del salario, en virtud de lo dispuesto en el Convenio citado al inicio del presente artículo, si bien con las exenciones ya indicadas.



Costa Rica

El **1 de septiembre de 2021**, se publicó la Ley No. 10008 (Ley para Atraer Trabajadores y Prestadores Remotos de Servicios de Carácter Internacional, conocida como “Ley de Nómadas Digitales”). Su objetivo general es promover la atracción de trabajadores y prestadores de servicios de forma remota. Las solicitudes se realizarán de manera digital, lo que promete una resolución más expedita del trámite. Dicha categoría no solo aplica para el trabajador, sino que también para su núcleo familiar y se concederá por un plazo de un año, prorrogable por un año más como máximo. Asimismo, gozarán de beneficios tales como la exención total del pago del impuesto sobre las utilidades.

El **1 de septiembre de 2021**, se publicó la circular No. AJ-1304-08-2021- ABM, mediante la cual se exime a los turistas del requisito del seguro de viaje en caso de incurrir en gastos médicos a causa del COVID- 19 siempre y cuando cuenten con el esquema de vacunación completo de alguna de las siguientes vacunas: Johnson & Johnson, Pfizer, AstraZeneca o Moderna. El esquema debe haber sido completado al menos 14 días antes del arribo del turista al país.

El **28 de septiembre de 2021** el Ministro de Salud anunció que obligará a todos los funcionarios del sector público a vacunarse contra la Covid-19. Lo mismo sucederá con los empleados del sector privado cuyos patronos, hayan establecido dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo, como parte de sus políticas internas. Según un comunicado del Gobierno, la decisión se basó en datos de variables epidemiológicas, como la cantidad actual de casos, la mortalidad por la enfermedad, la alta circulación de casos de la variante Delta, la saturación de los hospitales y la disminución en la concurrencia a los centros de vacunación por parte de la población local. El Decreto No. 43249-S, publicado el 12 de octubre de 2021, en el Alcance No. 206 a La Gaceta No. 196, consagra la obligatoriedad anunciada. Por ello, a partir del 15 de octubre, todos los funcionarios públicos deberán vacunarse, mientras que, en el sector privado, deberán hacerlo todos aquellos trabajadores que laboren para empresas en las que se haya implementado una política interna de trabajo que establezca tal obligación.



El Salvador

El **27 de agosto de 2021**, se publicó en el Diario Oficial el **Reglamento de la Ley Bitcoin**. El Reglamento entró en vigor el 8 de septiembre de 2021, un día después que la Ley. Asimismo, el Banco Central de Reserva emitió ya las normas técnicas para regular los derechos y obligaciones de las relaciones comerciales entre las entidades financieras y proveedores de pagos digitales.



Guatemala

Por Decreto No. 11-2021, Ley de Emergencia Nacional para la Atención de la Pandemia Covid-19, publicada en el Diario Oficial el **21 de septiembre de 2021**, se establecen las disposiciones legales para: la adquisición en el mercado nacional e internacional de medicamentos, bienes, suministros, servicios y material médico quirúrgico; para la ejecución de obras de ampliación y acondicionamiento de los servicios públicos de salud y, para la contratación de servicios técnicos o profesionales temporales destinados a las acciones para el control de la pandemia y la atención de pacientes por la enfermedad COVID-19. La nueva ley establece también mecanismos de transparencia y de control durante el proceso de contratación y ejecución financiera. La nueva ley entró en vigencia el 22 de septiembre.

Por Resolución No. 1-2021 del Ministerio de Economía, se publicó en el Diario Oficial, el **23 de septiembre de 2021**, el Reglamento de Crédito del Fondo para Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. El Reglamento define los requisitos, criterios de evaluación y condiciones que servirán de base para el Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala que otorga créditos con recursos provenientes del “Fondo para Micro, Pequeñas y Medianas Empresas” a personas físicas o jurídicas. Estos fondos se destinan exclusivamente a fortalecer a las empresas de estos tipos en sus respectivos emprendimientos.

El Reglamento entrará en vigor de manera inmediata al momento de la aprobación por parte del Ministerio de Economía del “Contrato de Transferencia, Servicios Bancarios y Devolución de Recursos Públicos y del Activo que Constituye la Totalidad de la Cartera en Estado de Recuperación”; por ende, queda supeditada la vigencia a la suscripción del referido Contrato y al plazo del mismo.



Honduras

El **2 de septiembre de 2021**, se publicó el Acuerdo No. ADUANAS-DE-20-2021, de la Administración Aduanera de Honduras, que aprueba el Reglamento Interno para el Funcionamiento del Comité de Riesgo Aduanero.

El **10 de septiembre de 2021**, se publicó el Decreto Legislativo No. 75-2021, que interpreta el párrafo segundo del Artículo 5 del Decreto Legislativo No.8-2020, de fecha 11 de Febrero de 2020, en relación con la reforma a la Ley de Zona Libres (ZOLI).

El **16 de septiembre de 2021**, se publicó el Acuerdo No. 78-2021, correspondiente al instructivo para el cobro de la tasa contenida en el artículo 50 del Decreto Legislativo No. 17-2010, relativo a los traslados temporales o definitivos de mercancías entre empresas operadoras usuarias o usuarias de zonas libres.



Nicaragua

El **26 de agosto de 2021**, se publicaron una serie de reformas asociadas a la regulación del sistema financiero. Se espera que estas reformas fortalezcan el control de la Superintendencia de Bancos y Otras Instituciones Financieras (SIBOIF), debido a que se le otorga potestad para emitir normas que garanticen el origen lícito del capital de las instituciones financieras, con el propósito de prevenir el lavado de activos, el financiamiento al terrorismo y el financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FP). Los siguientes son los cambios aprobados:

1. Ley No. 1078, Ley que Reforma la Ley General de Bancos, Instituciones Financieras no Bancarias y Grupos Financieros, mediante la cual se reforma el artículo 164 de dicha ley, en el que queda establecido que cualquier funcionario bancario, director, gerente, funcionario, auditor externo o cualquier otro empleado, puede ser sancionado si infringe las prevenciones establecidas. Las sanciones monetarias por cada infracción serán clasificadas desde menos graves hasta muy graves. La SIBOIF podrá aplicar una gama de sanciones de forma gradual si se infringe el marco legal y normativo contra LA/FT/FP, las cuales comprenden la suspensión temporal de las operaciones afectadas, la cancelación de la autorización otorgada, planes de acción a implementarse, amonestaciones, entre otros.
2. Ley No. 1079, Ley que reforma Ley de Mercado de Capitales, mediante la cual se actualiza el régimen de multas aplicables según el tipo de gravedad de la infracción cometida.
3. Ley No. 1080, Ley que reforma la Ley de la Superintendencia de Bancos y de Otras Instituciones Financieras, mediante la cual se establece que le corresponde al Consejo Directivo de la SIBOI *“Aprobar normas generales que aseguren el origen lícito del capital de las instituciones financieras y para prevenir el lavado de activos, el financiamiento al terrorismo y el financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva dentro del sistema financiero bajo su supervisión”*.

Insumos para enfrentar la nueva realidad



Acceso a nuestra página de **Perspectivas Legales**. Un portal donde podrá conocer las medidas anunciadas por los gobiernos de todo el mundo como respuesta a la pandemia por COVID-19.



Combatiendo al Covid-19 con resiliencia. Acceda una colección de artículos para ayudar a las empresas a gestionar y mitigar el riesgo asociado con el COVID-19.



Conozca la **Guía Laboral Internacional**, en la cual encontrará las normativas laborales, de más de 60 países, que regulan la contratación y despido de trabajadores.

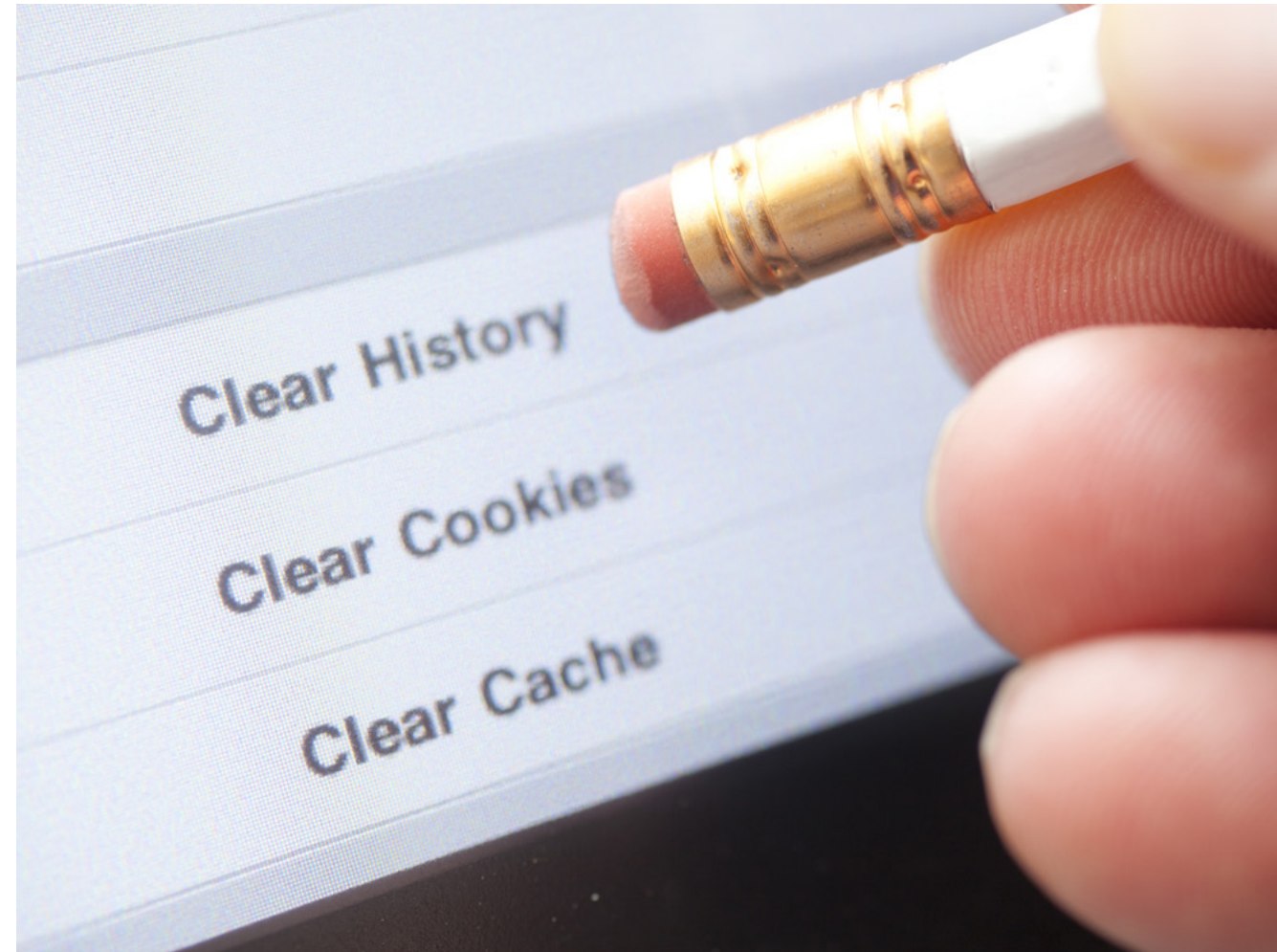
Legal Digital

¿Cuenta su empresa con política para el uso de *cookies*?

Gloriana Alvarado
Gerente
Servicios Legales
Costa Rica

Adriana Schnyder
Consultora Senior
Servicios Legales
Costa Rica

Desde 1994, se habla de "*cookies*", en relación a este fenómeno digital. Se hace alusión con ello al cuento de niños de los hermanos Grimm, Hansel & Gretel, quienes dejaban un rastro formado por pedazos de pan o galletas para marcar el camino recorrido, a fin de no perderse al regreso. De la misma manera, las *cookies* hoy día, una vez instaladas, permiten dejar huella de las preferencias, criterios de búsqueda y comportamiento del usuario cibernético.



Las *cookies* permiten a todos aquellos que ponen a disposición de sus usuarios, una página web o una aplicación, brindar una experiencia personalizada de navegación a sus usuarios, de acuerdo precisamente con esas preferencias que han mostrado en sus búsquedas y comportamiento en internet o en las distintas aplicaciones.

Las *cookies*, entendidas como aquellos archivos que contienen pequeñas cantidades de información que se descargan en los dispositivos de los usuarios que visitan la página web o plataforma, permiten, a quienes las generan, captar información sobre las preferencias y búsquedas que lleva a cabo el usuario. Esta función, según la Unión Europea, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y los tribunales de justicia de distintos países europeos, en términos de protección de datos personales, debe considerarse como una forma de tratamiento de dichos datos, toda vez que permite identificar a una persona física con su comportamiento, preferencias, accesos y contenido de interés.

En virtud de lo anterior, y a pesar de la inexistencia de regulación específica en materia de *cookies* en Centroamérica, resulta importante destacar que el manejo de la información de los usuarios de las plataformas y páginas web debe respetado la privacidad de dicha información.

Como buenas prácticas empresariales, cada vez son más las compañías que se interesan y realizan un análisis sobre las políticas de su página web, dentro de las cuales, en muchas ocasiones, se incluye la política de *cookies*. Considerando que estamos ante un mundo globalizado donde el acceso a la información prácticamente está al alcance de todos y donde la tecnología facilita la interacción con el usuario y permite ofrecer bienes y servicios según sus intereses, es necesario, a nivel empresarial, que se cuente con una política específica sobre la instalación de las *cookies* en la que se sigan al menos las siguientes recomendaciones:

- a. **Identifique** las *cookies* que se van a instalar con ocasión del uso de su página web o aplicación. Debe recordarse que existen distintos tipos de *cookies* y de ello dependerá su funcionalidad.
- b. **Analice** la información que será recabada por medio de las *cookies*, así como el propósito de recabarla y el destino que se le dará a dicha información.
- c. **Comunique** al usuario, por medio de una política específica, transparente y de fácil comprensión, qué producto de su navegación o uso de la aplicación o dispositivo requerirá la instalación de *cookies* para una función determinada, e informe sobre el tratamiento que se le dará a los datos, así como son los diferentes actores que tendrán acceso a ellos.
- d. **Asegúrese de obtener el consentimiento** del usuario respecto al tratamiento de los datos personales. Dicho consentimiento es indispensable, por lo que procure contar con él la aceptación expresa del usuario por medio de una ventana emergente o “pop up”. En caso de tener distintas modalidades de aceptación (total o parcial) e incluso la posibilidad de editar las *cookies*, permita al usuario definir cuál modalidad prefiere utilizar.
- e. **Proteja** el acceso a su sistema. No descuide la ciberseguridad de su página web, aplicación o dispositivo, ni permita que este sea el medio para que actúen ciberdelincuentes en perjuicio de sus clientes o usuarios.

Realice revisiones periódicas de sus políticas internas y del manejo de la información a su cargo.

Contactos

Carlos Valverde

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

Tomás Guardia

Socio de Servicios Legales
Costa Rica
tguardia@deloitte.com

Federico Paz

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

Estuardo Paganini

Socio de Impuestos y Servicios Legales
Guatemala
egpaganini@deloitte.com

Alejandra Arguedas

Impuestos y Servicios Legales
Honduras
aarguedas@deloitte.com

Carlos Valverde

Socio de Servicios Legales
Panamá
cavalverde@deloitte.com

David Infante

Socio de Impuestos y Servicios Legales
República Dominicana
dinfante@deloitte.com

Deloitte.

Legal

Sobre Deloitte

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

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

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

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

Sobre esta publicación

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

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