

Deloitte.
Legal



Legal News

América Central y República Dominicana

DICIEMBRE 2021



¡Felices Fiestas!

Conforme se acerca el cierre de este año calendario, en este segundo año de pandemia, es de rigor enviarles un abrazo caluroso y nuestros mejores deseos para que el 2022 sea un año lleno de salud y bendiciones para todos ustedes.

Ha sido un año fuerte, lleno de retos, pero también de satisfacciones, que esperamos logre canalizar su potencial a una economía más estable, un ambiente más sano y una mayor confianza de la región respecto a su futuro económico, político y social.

Vivimos tiempos complicados que requieren una visión global, pero sensible a las necesidades locales, que permita a las empresas y a las personas conducir sus esfuerzos por caminos seguros.

En **Deloitte Legal** hacemos todo lo necesario para satisfacer sus requerimientos profesionales de la mejor manera posible. Contamos con un excelente equipo, preparado para atender todos sus compromisos en la materia y capaz de integrar, junto a lo legal, todas las demás áreas de servicio de Deloitte, dentro y fuera de la región, de la manera más eficiente.



Costa Rica

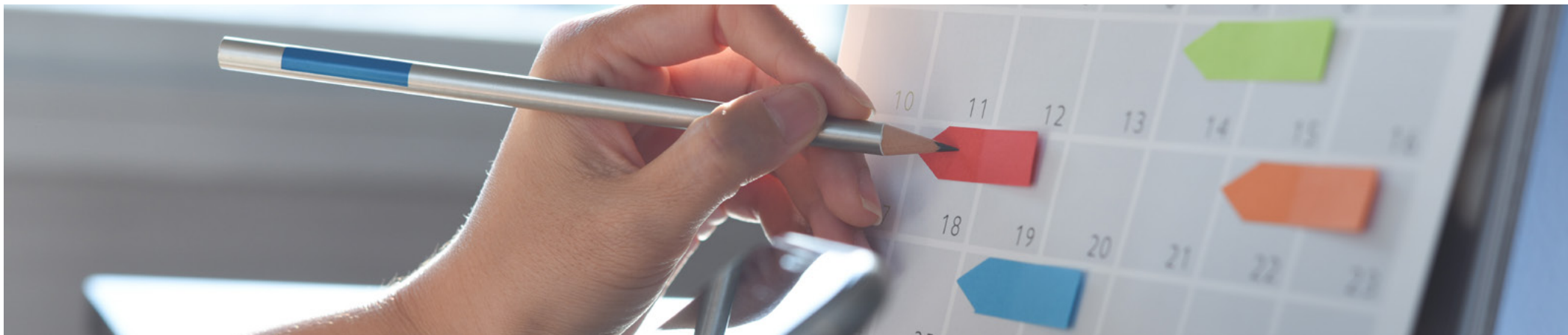
Vacaciones obligadas: consideraciones importantes en época festiva

Graciela Soto
Gerente
Especialista Laboral
Costa Rica
Deloitte Legal

En esta época, es común que algunas empresas cierren temporalmente, con ocasión de las festividades, y, frecuentemente, nos consultan si pueden enviar a sus trabajadores a “vacaciones obligadas”. A continuación, repasamos lo que al respecto trata nuestro ordenamiento jurídico.

De acuerdo con el artículo 155 del Código de Trabajo, *“el patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones”,* pero debe hacerlo dentro de las quince semanas *“posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso”.* Adicionalmente, el Código dice que las vacaciones se deben gozar sin interrupciones y que se pueden dividir en un máximo de dos fracciones, por acuerdo de partes.





El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) ha confirmado que el patrono tiene la potestad de indicar la época en la que los trabajadores pueden gozar de sus vacaciones, siempre que lo haga dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta semanas de trabajo continuo. Asimismo, la jurisprudencia se refiere a *“la potestad patronal de disponer la fecha en que el trabajador puede irse de vacaciones, precisamente para que no altere la buena marcha de su empresa y la efectividad del descanso a que tiene derecho el trabajador”*.

Es importante tomar en cuenta que, si los trabajadores no han cumplido las cincuenta semanas de trabajo continuo, el patrono debe considerar con cuidado que si otorga las dos semanas de vacaciones de forma anticipada está asumiendo el riesgo de no poder cobrar esos días si, posteriormente, la relación laboral termina, pues otorgó el beneficio antes del tiempo que establece la ley.

Ahora bien, las relaciones laborales se rigen por la buena fe y, en ese sentido, el beneficio de las vacaciones responde a una doble necesidad: la del trabajador a tener derecho al descanso, el cual deriva del derecho a la salud y la de la empresa a ser más eficiente, lo que

logrará más fácilmente si cuenta con trabajadores descansados y felices, quienes, indudablemente, después de sus vacaciones, estarán en mejores condiciones físicas y mentales para desempeñar sus funciones.

Por otro lado, apelando al sentido común, si la empresa cierra sus oficinas al final del año, que ya de por sí es una época festiva para la generalidad en Costa Rica, los trabajadores tendrán mayores posibilidades de desentenderse por completo de su trabajo y de verdaderamente disfrutar con sus seres queridos.

En suma, debe hacerse uso del sentido común y la razonabilidad, así como tomar en cuenta los valores de nuestro medio cultural (incluyendo la solidaridad propia de la época), para otorgar vacaciones que permitan el descanso y el esparcimiento, sin arriesgar la necesidad de que la empresa tenga seguridad respecto a su eficiencia operativa y seguridad financiera.

En caso de dudas sobre lo anterior, estamos a la orden para atender sus consultas.



Costa Rica

El 1° de diciembre de 2021 entró en vigor la nueva **Ley Concursal de Costa Rica No. 9957**. La reforma tiene como propósito determinar y ejecutar soluciones justas y funcionales a las crisis patrimoniales de deudores privados. La Ley será aplicable a los deudores privados en situación concursal, quienes estarán sujetos a un único proceso concursal, salvo las disposiciones legales establecidas para casos especiales.



El Salvador

El 23 de noviembre de 2021, la Asamblea Legislativa aprobó la **Ley de Dominio Eminente de Inmuebles para Obras Municipales e Institucionales**, cuyo propósito es permitir la expropiación de inmuebles para la realización de obras municipales.

Se acuerda prorrogar la entrada en vigencia del **Nuevo Instructivo de la Unidad de Investigación Financiera para la Prevención del Lavado de Dinero y Activos** por un plazo de seis meses, del 7 de diciembre de 2021 al 6 de junio de 2022.



Guatemala

Por **Acuerdo Gubernativo No. 211-2021**, del Ministerio de Economía, publicado en el Diario Oficial el 8 de noviembre de 2021, se establece el Reglamento del Registro de Garantías Mobiliarias, que permitirá la operación del Registro de Garantías Mobiliarias, de conformidad con los lineamientos establecidos previamente en la Ley de Garantías Mobiliarias. El Reglamento dispone fortalecer la funcionalidad del Registro a través de su plataforma electrónica. Asimismo, en concordancia con la nueva Ley de Leasing, implementa disposiciones específicas sobre la constitución o primera inscripción de garantías mobiliarias de contratos de leasing financiero. Esta normativa entró en vigencia el 16 de noviembre de 2021.

Por **Acuerdo Ministerial No. 248-2021**, del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se notifica el estado de Alerta Sanitaria Nacional No. 02-2021. Derivado de la situación generada por la nueva variante de la infección por coronavirus del SARS-CoV-2, y con la finalidad de proteger la salud y bienestar de los habitantes de la República de Guatemala, se limita el ingreso al país de toda persona extranjera cuya procedencia original en los últimos 14 días sea de: Sudáfrica, Namibia, Botsuana, Mozambique, Lesoto, Zimbabue, Esuatini y Egipto. La alerta sanitaria entró a regir el 29 de noviembre de 2021.



Honduras

El 19 de noviembre de 2021, se publicó el **Decreto No. 101-2021**, del Poder Legislativo, que amplía la vigencia de la actual Tarjeta de Identidad hasta el 31 de diciembre. La ampliación de la vigencia no aplicó en asuntos electorales relacionados con el ejercicio del sufragio el 28 de noviembre del 2021, ya que en estos casos el único documento válido el Documento Nacional de Identificación (DNI).

El 20 de noviembre de 2021, se publicó el **Decreto Ejecutivo No. PCM-123-2021**, del Poder Ejecutivo, cuyo objetivo es fortalecer la normalización e implementación del Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático de Honduras y el alineamiento de las inversiones con enfoque de adaptación al cambio climático, con el propósito de establecer, en la Política Ambiental del Estado, las directrices para planificar y responder, de manera adecuada, coordinada y sostenida, a la adaptación de los impactos adversos que genera esta situación en el país.



Nicaragua

El 27 de octubre de 2021, se publicó en La Gaceta la **Ley de Reconocimiento de Títulos y Grados Académicos de la Educación Superior y Técnico Superior**, con el fin de regular la forma de emisión de los títulos y grados académicos otorgados por las universidades, centros de educación técnica superior y otras instituciones facultadas para emitirlos. Todas las instituciones de educación superior, públicas, privadas y comunitarias, legalmente establecidas y autorizadas por el Consejo Nacional de Universidades quedan sujetas a la aplicación de la presente Ley.

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.

Reportes anuales de interés



Las Potencias Globales del Comercio Minorista 2021

¿Cuáles son las compañías minoristas más importantes en el mundo?, ¿cómo ha sido su desempeño?, ¿qué factores han impactado su desarrollo?



Informe de Cambio Climático 2021

Los hallazgos iniciales de la Encuesta de Comportamientos Sostenibles de Deloitte revelan un fuerte apoyo para implementar acciones audaces sobre el cambio climático, en todas las geografías, grupos de edad y niveles de ingresos.

Legal Digital

Manejo de datos personales en la empresa: derechos de los trabajadores y obligaciones relacionadas

Javier Guerrero
Consultor Senior
Servicios Legales
Costa Rica

Adriana Schnyder
Consultora Senior
Servicios Legales
Costa Rica

Los datos que reciban los patronos de sus trabajadores y de los candidatos en procesos de contratación en Costa Rica, como sucede en otras legislaciones, merecen un tratamiento especial, no solo desde el punto de vista de acatamiento de la normativa internacional y nacional relacionada con la materia, sino también considerando el control y manejo material que se le da a estos datos, que muchas veces son sensibles y ameritan su protección.

En nuestro país, la **Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales**, No. 8968, hace referencia a ciertos elementos que deben tomarse en consideración al momento de solicitar, manejar, tratar y almacenar dichos datos personales.

La ley define los **tipos de datos a los que podría tener acceso el patrono**:

- Personales
- Personales de acceso irrestricto
- Personales de acceso restringido
- Sensibles

Igualmente, define los **requerimientos para las personas físicas o jurídicas que manejen estos datos**. Además, impone una serie de **obligaciones que también son aplicables para los patronos** como lo son:

- La autodeterminación informativa;
- La obligación de información y obtención de consentimientos informados;
- El mantenimiento de la calidad de la información; esto es, veraz, adecuada, exacta, actual y adecuada al fin requerido
- El deber de confidencialidad.

Por último, a grandes rasgos, la Ley define ciertos **derechos que le son inherentes al trabajador** como persona y que le asisten respecto a sus datos, como lo son:

- Acceso a la información (autodeterminación informativa);
- Derecho de rectificación
- Derecho a la modificación y/o eliminación de su consentimiento para el manejo de sus datos.

En virtud de los elementos antes mencionados es que todo patrono en Costa Rica debe de tomar ciertas **medidas y recomendaciones, antes de solicitar y manejar datos personales de sus trabajadores y de sus postulantes**. Dentro de las recomendaciones más importantes, se pueden mencionar las siguientes:

Solicite consentimiento informado cuando requiera manejar o almacenar datos personales

Dentro del tema del manejo de datos, el consentimiento informado es uno de los pilares, en conjunto con la autodeterminación informativa. Este consentimiento, en términos genéricos, será un permiso u autorización, que hace el trabajador de manera libre para que su información se utilice con algún propósito.

El consentimiento debe contener como mínimo: los datos sobre los cuales el trabajador otorga consentimiento, el plazo, los fines para los que se solicita el consentimiento, quien manejará la base de datos donde se guarda la información y el procedimiento en caso de que requiera solicitar la modificación/eliminación de su autorización para la utilización de sus datos.

Busque un medio seguro para el almacenamiento de datos

Siempre que se guarden datos personales, la empresa deberá cuidar todos los detalles en relación con la seguridad de almacenamiento de la información.

Conozca quién es el encargado de la base de datos

Las empresas deberán manejar con bastante cuidado las bases de datos donde consten datos de trabajadores o prospectos, incluida la obligación de resguardo de una persona o departamento en caso de que ocurra alguna fuga de información.

No solicite datos que no sean necesarios para la contratación

Salvo circunstancias excepcionales, no solicite datos que puedan ser considerados como discriminatorios o que no sean objetivamente necesarios para poder contratar o mantener la contratación de un trabajador.

Informar al trabajador sobre sus derechos y obligaciones

Una vez analizado el tema de los derechos del trabajador en relación con sus derechos, es importante hacerle saber a los trabajadores las obligaciones que tienen, en relación con la información que puedan obtener con ocasión de su contrato laboral, pues las empresas también deben realizar los esfuerzos necesarios para capacitar e informar a sus colaboradores respecto a la importancia de proteger los datos sensibles que manejan de los clientes.

Optimizar equipos de almacenamiento y uso de la información

Es importante que las empresas procuren que los equipos que utilizan sus trabajadores se encuentren en óptimo estado, que cuenten con sistemas de seguridad actualizados y, especialmente, que cuenten con una clara política de protección de datos que los colaboradores conozcan y manejen con facilidad.

Desatender estos consejos podría acarrear sanciones para la empresa en caso de que algún colaborador vulnere datos sensibles o que, por falta de sistemas de seguridad de la empresa, se presente un incidente de seguridad de datos, como el robo de estos datos, pues en ese caso es la empresa la que debe responder, como la parte a cargo del manejo de las bases de datos de sus colaboradores y clientes.

Entre las **sanciones** a las cuales se exponen las empresas, se encuentran multas por parte de la PRODHAB, institución que vela por el cumplimiento de la ley No. 8968, o denuncias penales, por incurrir en alguno de los delitos informáticos y de seguridad de la información, que están tipificados en el Código Penal costarricense.

Gestionar debidamente los datos personales es, además de una obligación legal, un seguro y un valor agregado que la empresa brinda a sus empleados y clientes.

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.