



IMPLICACIONES LABORALES DEL MUNDIAL DE FÚTBOL

COSTA RICA • CHILE • PERÚ

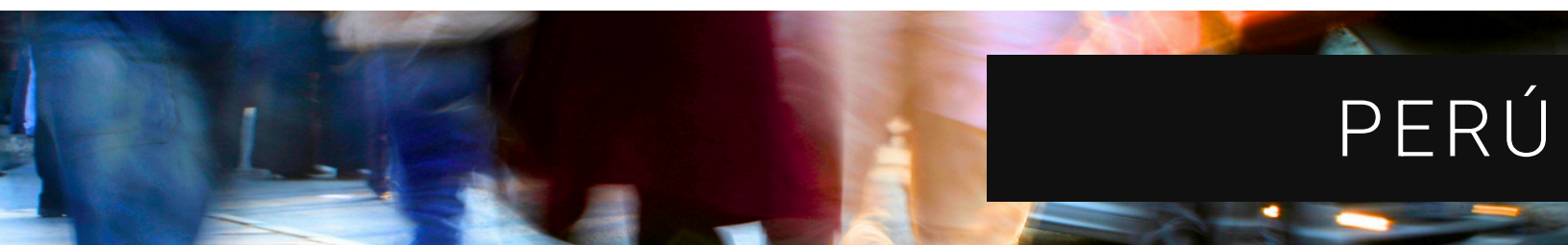
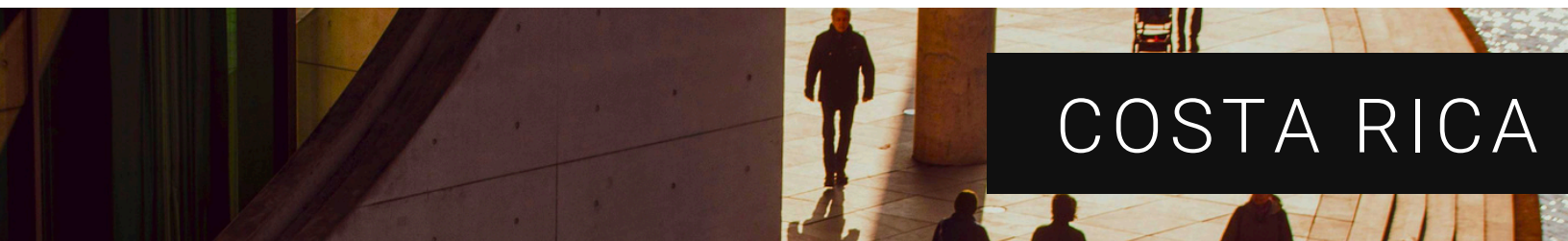
ECIJA

PRESENTACIÓN

Desde la perspectiva del derecho laboral comparado, la celebración de la Copa Mundial de Fútbol plantea retos relevantes para las empresas, particularmente cuando los partidos coinciden con la jornada laboral. En estos casos, resulta fundamental que los empleadores analicen los marcos normativos aplicables en cada jurisdicción en materia de jornada de trabajo, descansos y flexibilización laboral. Aunque las legislaciones de estos países reconocen, en distintos grados, la posibilidad de adaptar horarios o implementar esquemas de trabajo flexible, dichas medidas deben ser adoptadas respetando los límites legales, los contratos de trabajo y, en su caso, los instrumentos colectivos vigentes. Asimismo, cualquier ajuste debe garantizar la continuidad operativa del negocio y evitar afectaciones a la productividad o al cumplimiento de obligaciones frente a terceros.

Adicionalmente, las empresas deben considerar la importancia de establecer políticas internas claras y previamente comunicadas que regulen el seguimiento de los partidos durante el horario laboral, incluyendo posibles autorizaciones para pausas, uso de espacios comunes o esquemas de compensación de tiempo. Desde un enfoque comparado, se observa que una gestión preventiva y consensuada contribuye a mitigar riesgos laborales, tales como ausentismo injustificado o conflictos disciplinarios, al tiempo que fortalece el clima organizacional. En este contexto, ECIJA recomienda las buenas prácticas empresariales para equilibrar la flexibilidad con el cumplimiento normativo, promoviendo soluciones que, sin contravenir la legislación local, permitan a los colaboradores participar en un evento de relevancia global.

Este informe es el resultado de un trabajo en conjunto entre las oficinas de ECIJA en Costa Rica, Chile y Perú.



TEMAS

01

AUSENCIAS Y ABANDONO
DE TRABAJO

02

LLEGADAS TARDÍAS

03

CONSUMO DE LICOR

04

REPOSICIÓN DEL TIEMPO

05

FLEXIBILIDAD
Y BENEFICIOS



COSTA RICA



AUSENCIAS Y ABANDONO DE TRABAJO

¿Cómo debe manejar la empresa las ausencias injustificadas durante partidos del Mundial?

Las ausencias injustificadas deben tratarse conforme a las reglas ordinarias del derecho laboral costarricense. Esto significa que, una ausencia injustificada puede amonestarse. Si la persona se ausenta dos días seguidos, o más de dos días en el mismo mes calendario, el empleador estaría facultado para despedir al infractor de manera justificada.

La realización de eventos deportivos de relevancia internacional, como el Mundial de Fútbol, no constituye por sí misma una causa que justifique la inasistencia. Por tanto, salvo que exista alguna autorización previa o acuerdo entre patrono y trabajador, se entiende que la persona trabajadora está obligada a cumplir con su jornada laboral habitual.



¿Qué diferencia existe entre una ausencia y un abandono de trabajo?

La ausencia es aquella en la que el trabajador no se presenta a laborar. Sería una ausencia injustificada si el trabajador no demuestra que su inasistencia se debió por una causa válida, reconocida por la ley, el contrato o las políticas internas, y cuya justificación es comunicada oportunamente al patrono.

Por su parte, el abandono de trabajo implica que la persona trabajadora, sin causa justificada ni autorización del patrono, deja de cumplir sus funciones durante la jornada laboral. Este abandono puede manifestarse tanto al retirarse físicamente del lugar de trabajo como al permanecer en él pero desatendiendo sus labores. En ambos supuestos, se configura un incumplimiento de las obligaciones laborales, las cuales se puede sancionar.

¿Puede considerarse abandono de trabajo si un colaborador se ausenta repetidamente para ver partidos?

Sí. Conforme con el artículo 72 del Código de Trabajo de Costa Rica, está prohibido abandonar las labores durante la jornada sin causa justificada o sin autorización del patrono.

Si un trabajador no atiende sus funciones dentro de la jornada laboral por motivos recreativos, como ver partidos de fútbol, sin contar con permiso o justificación válida, dicha conducta puede ser calificada como abandono de trabajo.

Asimismo, el abandono no se limita a la ausencia física. También puede configurarse cuando el trabajador, aun estando presente en el lugar de trabajo, deja de cumplir sus funciones para dedicarse a actividades ajenas, como ver partidos, afectando el normal desarrollo de sus labores.

¿Qué sanciones disciplinarias son proporcionales en estos casos?

Las sanciones deben aplicarse conforme al principio de proporcionalidad y al régimen disciplinario interno de la empresa. No obstante, el Código de Trabajo establece que las ausencias injustificadas pueden dar lugar al despido sin responsabilidad patronal, según el inciso g) del artículo 81, cuando el trabajador incurra en:

- Dos días consecutivos de ausencia injustificada, o
- Más de dos ausencias alternas dentro de un mismo mes calendario.

Dado que estas conductas constituyen faltas graves, el patrono se encuentra facultado para dar por terminada la relación laboral sin obligación de pagar prestaciones por cesantía, siempre que se respete el debido proceso disciplinario.

02

LLEGADAS TARDÍAS

¿Cómo se regula la puntualidad en las relaciones laborales?

La puntualidad se regula conforme a las disposiciones ordinarias del contrato de trabajo, el reglamento interno y la normativa laboral vigente. La existencia de eventos deportivos, incluso de carácter internacional como el Mundial, no modifica por sí misma las obligaciones laborales.

En ausencia de una disposición expresa que establezca excepciones, la persona trabajadora debe cumplir su jornada en los mismos términos habituales. Este deber encuentra sustento en los artículos 71 inciso b) y 72 inciso a) del Código de Trabajo, por tanto, se impone la obligación de cumplir con el horario y la prohibición de incumplir las condiciones de prestación del servicio.

¿Puede la empresa aplicar descuentos salariales por llegadas tardías recurrentes?

Sí, es posible aplicar rebajos salariales por llegadas tardías, siempre que estos se ajusten a derecho y estén contemplados en la normativa interna de la empresa, o se deriven directamente del principio de pago por trabajo efectivamente realizado.

Por esta razón, el patrono puede rebajar del salario el tiempo no laborado; sin embargo, dicho rebajo debe ser estrictamente proporcional al tiempo de la tardía. Es decir, únicamente puede deducirse el equivalente a los minutos u horas no trabajadas. Cualquier deducción superior constituiría una sanción pecuniaria encubierta, lo cual está prohibido, pudiendo implicar un actuar ilegítimo del patrono.

¿Es válido implementar horarios flexibles durante el Mundial para mitigar retrasos?

Sí, la implementación de horarios flexibles es jurídicamente viable, ya que no se encuentra prohibida por la legislación laboral. No obstante, su aplicación requiere: que sea compatible con la naturaleza del puesto y las necesidades del servicio, que exista acuerdo claro y expreso entre el patrono y la persona trabajadora y que no implique una afectación a derechos laborales mínimos.

Dado que supone una modificación en las condiciones de prestación del servicio, es recomendable que dicha medida quede formalizada, se aplique solo si se llega a un acuerdo con el trabajador, y que quede debidamente documentado ya sea mediante adenda contractual o disposición interna debidamente comunicada.

¿Qué sanciones podrían aplicarse en caso de llegadas tardías por ver partidos del Mundial?

Las llegadas tardías relacionadas con actividades personales, como ver partidos de fútbol, deben sancionarse conforme al régimen disciplinario ordinario de la empresa, sin que el contexto del evento deportivo constituya una justificación válida.

Las sanciones aplicables dependerán de la gravedad y reiteración de la conducta, pudiendo sancionarse con una amonestación escrita, o inclusive el despido, si logra acreditarse reincidencia en esa conducta.

03

CONSUMO DE LICOR

¿Qué políticas internas deben reforzarse respecto al consumo de alcohol en horario laboral?

Las empresas deben reforzar políticas claras de cero tolerancias respecto al consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas durante la jornada laboral y dentro del centro de trabajo. Esto debido a que el artículo 293 del Código de Trabajo prohíbe la introducción, venta o consumo de bebidas alcohólicas y sustancias enervantes en los centros de trabajo.

¿Qué responsabilidad tiene la empresa si un trabajador ingresa bajo efectos del licor?

Derivándose del artículo 70 del Código de Trabajo, en su inciso g), y, en el artículo 72 en su inciso c), se puede desprender la imposibilidad de atender al puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol o alguna sustancia análoga que afecte el desempeño.

Si un trabajador se presenta bajo los efectos del alcohol, el patrono debe actuar de forma diligente, impidiendo que continúe laborando cuando exista riesgo, y aplicando las medidas disciplinarias correspondientes.



La inacción podría generar responsabilidad patronal, especialmente si se produce un accidente laboral.

¿Se puede aplicar despido en estos casos?

No directamente. El Código de Trabajo establece como prohibición el hecho de laborar en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias análogas.

Ahora bien, ese incumplimiento requiere reincidencia, al obligarse un apercibimiento previo antes del despido, según el artículo 81 inciso i) del Código de Trabajo. Adicionalmente, la jurisprudencia nacional percibe el consumo de licor, sea constante u ocasional, como una enfermedad, por lo que, además del apercibimiento previo, el patrono debe invitar al trabajador a que se rehabilite de su adicción al alcohol o las drogas.

Si el trabajador no atiende el apercibimiento ni la invitación del patrono para rehabilitarse, esa falta puede configurar una causa justa de despido sin responsabilidad patronal, conforme al artículo 81 del mismo cuerpo normativo, dada la gravedad de la conducta y los riesgos que implica para la seguridad y el adecuado funcionamiento del centro de trabajo.



04

REPOSICIÓN DEL TIEMPO

¿Es legal exigir reposición de horas perdidas si se otorgan permisos para ver los partidos?

La reposición de tiempo por permisos otorgados para fines personales, como ver partidos de fútbol, es jurídicamente válida siempre que exista un acuerdo entre el patrono y la persona trabajadora.

La legislación laboral costarricense no prohíbe este tipo de arreglos; sin embargo, tampoco los impone como una obligación automática. Por ello, su procedencia depende de lo que acuerden las partes, particularmente cuando se trate de permisos sin goce de salario otorgados por razones personales y no por causas legalmente justificadas que obliguen al patrono a concederlos con goce salarial.

¿Qué mecanismos de compensación (horas extra, teletrabajo, permisos especiales) son válidos?

Los mecanismos de compensación son válidos en la medida en que sean producto del acuerdo entre las partes y no

contravengan derechos laborales mínimos. Entre las alternativas más comunes se encuentran la reposición de horas en días u horarios distintos y los permisos sin goce de salario.

Es importante destacar que la reposición del tiempo no es obligatoria para el trabajador, salvo que así se haya pactado. Si el trabajador solicita un permiso sin goce de salario y el patrono lo aprueba, este puede optar por no reponer el tiempo, asumiendo como consecuencia el rebajo proporcional de su salario. En ese sentido, cualquier esquema de compensación debe ser voluntario, claro y previamente acordado.

¿Cómo se documenta adecuadamente la reposición de tiempo para evitar conflictos?

Para efectos de seguridad jurídica, es recomendable que toda modificación a las condiciones habituales de la jornada laboral, incluyendo reposición de tiempo o permisos especiales, conste por escrito. Esto permite prevenir conflictos futuros, facilita la prueba en caso de controversia y brinda mayor transparencia tanto al patrono como al trabajador.

FLEXIBILIDAD Y BENEFICIOS

¿Puede la empresa organizar espacios para ver partidos dentro de las instalaciones?

Sí, la empresa puede habilitar espacios dentro del centro de trabajo para la transmisión de partidos.

No obstante, es importante considerar que esta actividad se desarrolla en el contexto de la relación laboral, por lo que debe garantizarse que no se afecte la continuidad del servicio ni la productividad, no se perjudiquen las labores de otros trabajadores y se respeten las condiciones de seguridad, orden y disciplina del centro de trabajo.

¿Qué riesgos legales existen si se permite transmisión de partidos en horario laboral?

En principio, permitir la transmisión de partidos no genera por sí mismo una contingencia legal directa, siempre que la medida sea debidamente organizada. Por ello, se recomienda que cualquier flexibilización esté acompañada de lineamientos claros, conocidos por todo el personal, y aplicados de forma objetiva.





¿Es recomendable otorgar permisos especiales como estrategia de motivación y retención?

Sí, puede ser una herramienta válida de clima organizacional y motivación, siempre que se implemente de manera ordenada y transparente.

En la práctica, muchas empresas optan por otorgar permisos limitados a la duración del partido, bajo condiciones específicas, tales como:

- El trabajador se reincorpora inmediatamente al finalizar el encuentro.
- Se mantiene el cumplimiento de las funciones antes y después del partido.
- Se establecen reglas claras sobre si el permiso es con o sin goce de salario, o si implica reposición del tiempo.

Este tipo de medidas, bien gestionadas, pueden contribuir positivamente al ambiente laboral sin comprometer las obligaciones esenciales de la relación de trabajo.



CHILE



01

AUSENCIAS Y ABANDONO DE TRABAJO

¿Cómo debe manejar la empresa las ausencias injustificadas durante partidos del Mundial?

La empresa debe manejar las ausencias igual que cualquier otra, que se esté jugando el Mundial no es una causal de justificación legal para ausentarse de sus labores.

Por lo tanto, se debe analizar caso a caso si existe una justificación, sea legal o convencional, y en caso de no haberla, corresponde la aplicación de las medidas disciplinarias previstas bajo la legislación laboral chilena.

¿Qué diferencia existe entre una ausencia justificada y un abandono de trabajo?

La ausencia justificada es aquella por la cual el trabajador no concurre a prestar sus servicios por una causa válida, como lo

puede ser contar con una licencia médica que le otorgue reposo, estar gozando de vacaciones o de un permiso previamente otorgado, entre otras.

Por otro lado, de acuerdo al artículo 160 N°4 del Código del Trabajo, el abandono se configura cuando el trabajador, sin causa justificada, se retira intempestivamente de su lugar de trabajo durante la jornada de trabajo o se niega a realizar las labores convenidas.

¿Puede considerarse abandono de trabajo si un colaborador se ausenta repetidamente para ver partidos?

El Código del Trabajo chileno distingue entre ausencia o no concurrencia a las labores, es decir, no presentarse a prestar servicios uno o más días, de la figura del abandono que se verifica cuando un trabajador se presenta a trabajar pero durante la jornada se niega a trabajar o se retira intempestivamente sin justificación.

Así, no concurrencia (ausencia) injustificada y abandono se regulan como dos causales de término de contrato independientes.

Sin perjuicio de lo anterior, y entrando al fondo de la pregunta, en caso de que el trabajador se ausentara injustificadamente dos días seguidos, dos lunes en un mes, o tres veces dentro del mismo periodo, se configuraría la causal de término del contrato de trabajo contenida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo.

¿Qué sanciones disciplinarias son proporcionales en estos casos?

Las sanciones que se apliquen deben ser proporcionales, progresivas y deben haber estado previamente reguladas.

En casos de ausencias injustificadas correspondería la amonestación del trabajador y, en caso de ser reiteradas, evaluar si se cumplen los requisitos del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo para su despido.

02

LLEGADAS TARDÍAS

¿Cómo se regula la puntualidad durante eventos deportivos?

A menos que el empleador haya adoptado medidas especiales, los eventos deportivos no alteran la jornada pactada en el contrato de trabajo, por lo que las reglas de puntualidad se aplican igual que en cualquier otro periodo.

¿Puede la empresa aplicar descuentos salariales por llegadas tardías recurrentes?

Para que el empleador pueda descontar los atrasos en que incurre un trabajador debe esperar al término de la semana laboral, toda vez que solo entonces podrá saber si el trabajador cumplió con la cantidad de horas pactadas para su jornada semanal.

¿Es válido implementar horarios flexibles durante el Mundial para mitigar retrasos?

Es válido, siempre y cuando exista un acuerdo entre el empleador y los trabajadores.





De ser así, se recomienda plasmar dicho acuerdo en un anexo de contrato de trabajo para que haya claridad respecto al alcance y condiciones del mismo.

¿Qué sanciones podrían aplicarse en caso de llegadas tardías por ver partidos del Mundial?

En este caso se podría aplicar el descuento de remuneración, siempre que el trabajador no haya cumplido la totalidad de la jornada laboral semanal pactada en su contrato de trabajo.

Por otro lado, se pueden aplicar las sanciones disciplinarias establecidas en el reglamento interno de la empresa, como lo pueden ser amonestaciones o multas y si las mismas son reiteradas evaluar si se configuraría causal de despido como lo podría ser la de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Es importante señalar que el empleador no puede aplicar dos sanciones por un mismo hecho, por lo que se debe optar por una u otra alternativa (no podría amonestar y luego despedir por unos mismos atrasos).

03

CONSUMO DE LICOR

¿Qué políticas internas deben reforzarse respecto al consumo de alcohol en horario laboral?

Se deben reforzar las políticas que prohíben el ingreso y consumo de alcohol en el lugar de trabajo, así como el ingreso a las dependencias de la empresa bajo los efectos del alcohol.

¿Qué responsabilidad tiene la empresa si un trabajador ingresa bajo efectos del licor?

La empresa tiene una responsabilidad activa derivada del deber legal de proteger la vida y salud de los trabajadores.

Por lo que el empleador debe impedir que el trabajador continúe prestando servicios especialmente cuando por la naturaleza de

sus funciones puede implicar un riesgo para su propia seguridad o la de otros trabajadores, adoptar las medidas necesarias para esto y dejar constancia de lo ocurrido.

Permitir la prestación de servicios bajo los efectos del alcohol puede constituir un incumplimiento al deber de seguridad y generar responsabilidad laboral y administrativa para la empresa, particularmente en caso de producirse un accidente.

¿Se puede aplicar despido con responsabilidad patronal en estos casos?

Se puede aplicar la causal de despido contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es decir, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. Para esto, el empleador debe probar la gravedad de la falta y como afectó a la seguridad o funcionamiento de la empresa.

04

REPOSICIÓN DEL TIEMPO

¿Es legal exigir reposición de horas perdidas si se otorgan permisos para ver los partidos?

En principio no es legal exigir unilateralmente la reposición de horas perdidas, esta es solo válida cuando existe un acuerdo entre empleador y trabajador, mientras se respeten los límites legales de la jornada de trabajo.

¿Qué mecanismos de compensación (horas extra, teletrabajo, permisos especiales) son válidos?

El trabajador puede, en virtud de un acuerdo entre las partes, reponer las horas no trabajadas producto de un permiso para ver un partido del Mundial, siempre que se respeten los límites de la jornada de trabajo y las condiciones legales para ello.

¿Cómo se documenta adecuadamente la reposición de tiempo para evitar conflictos?

Para una correcta gestión es recomendable dejar constancia del acuerdo entre las partes de reponer las horas perdidas producto del permiso para ver los partidos del Mundial, detallando la forma, fecha y horario de la reposición.

Además, el tiempo efectivamente trabajado debe quedar reflejado en el registro de asistencia.



05

FLEXIBILIDAD Y BENEFICIOS

¿Puede la empresa organizar espacios para ver partidos dentro de las instalaciones?

Si, la empresa puede organizar espacios para ver los partidos del mundial, no hay prohibición legal al respecto. Sin embargo, hay que tener en consideración que, al tratarse de una actividad desarrollada en dependencias del empleador, dicha instancia se vincula al ámbito laboral.

¿Qué riesgos legales existen si se permite transmisión de partidos en horario laboral?

El principal riesgo es que, cualquier evento que ocurra durante el espacio organizado por el empleador para ver el partido, puede

quedar comprendido dentro del ámbito de la relación laboral, en especial si esto se realiza dentro del lugar de trabajo, durante la jornada laboral y con autorización o por iniciativa del empleador.

¿Es recomendable otorgar permisos especiales como estrategia de motivación y retención?

Es una alternativa posible y válida, pero dependerá de la situación particular del empleador en cuestión. Para algunas empresas puede resultar más sencillo, pero para otras, por un tema de operatividad puede resultar engorroso.

Es recomendable siempre que se implementen los permisos de manera ordenada y excepcional.

OTROS TEMAS RELACIONADOS

1. Repaso de las implicaciones laborales que traen consigo los partidos del mundial.

Jurídicamente hablando, el Mundial no altera en forma alguna las obligaciones laborales existentes, sin embargo, este puede producir consecuencias prácticas como son las ausencias, atrasos o solicitudes de permiso que se han mencionado.

2. Medidas que puede tomar la empresa, previo al inicio del mundial.

El empleador puede tomar medidas preventivas tales como reforzar la política de la empresa y comunicar los criterios sobre permisos y puntualidad y las sanciones en caso de no respetarse, definir una política interna o evaluar opciones de flexibilidad horaria compatibles con la ley, en el caso de que se quisiera ofrecer alternativas para permitir la visualización de los partidos

3. Otorgamiento de tiempo para ver los partidos ¿puedo, como patrono, cambiar el horario y la jornada laboral?

El empleador no puede modificar unilateralmente la jornada de trabajo pactada, al tratarse de un elemento esencial del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, si es que la empresa por ejemplo permite la salida anticipada, nadie se negaría a ello.

4. Cómo determino a quién otorgo los permisos para ver los partidos?

Resulta fundamental evitar decisiones arbitrarias o discriminatorias, por lo que el otorgamiento de permisos debe tener criterios objetivos y previamente definidos.

5. ¿Qué sucede si el patrono realiza una actividad para que los trabajadores puedan ver el partido?

Hay que tener presente que la organización de estas actividades se circunscribe en el ámbito laboral, por lo que el empleador mantiene su deber de seguridad y protección sobre los trabajadores que participan de la actividad.

6. ¿Cuáles son las medidas disciplinarias ante incumplimientos por parte del personal?

Serán las medidas que se encuentren reguladas en el reglamento interno de la empresa, el Mundial no justifica sanciones diferentes o excepcionales, como tampoco exime al trabajador de responsabilidad por alguna infracción.



PERÚ



01

AUSENCIAS Y ABANDONO DE TRABAJO

¿Cómo debe manejar la empresa las ausencias injustificadas durante partidos del Mundial?

Las ausencias injustificadas deben manejarse bajo las reglas ordinarias del régimen laboral peruano. La celebración de un evento deportivo, incluso de relevancia internacional, no constituye por sí misma una causa que justifique la inasistencia del trabajador. En consecuencia, salvo autorización previa, licencia, permiso especial o acuerdo documentado con el empleador, el trabajador mantiene la obligación de asistir y cumplir su jornada habitual.

Si no existe sustento válido, la empresa puede descontar el tiempo no laborado y aplicar medidas disciplinarias proporcionales, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, políticas internas y antecedentes del trabajador.





¿Qué diferencia existe entre una ausencia y un abandono de trabajo?

La ausencia se produce cuando el trabajador no se presenta a laborar durante toda o parte de su jornada. Será injustificada si no se acredita una causa válida reconocida por la ley, el contrato, el Reglamento Interno de Trabajo o las políticas de la empresa.

El abandono de trabajo, como falta grave laboral, se configura cuando se verifican más de 3 días consecutivos de ausencia injustificada, más de 5 días en un periodo de 30 días calendario, o más de 15 días en un periodo de 180 días calendario.

¿Puede considerarse abandono de trabajo si un colaborador se ausenta repetidamente para ver partidos?

Si el trabajador deja de asistir reiteradamente para ver partidos y no cuenta con autorización ni justificación válida, podría configurarse una falta grave por abandono si las ausencias injustificadas alcanzan los umbrales previstos por la ley laboral peruana, como se detalló en el punto anterior.

¿Qué sanciones disciplinarias son proporcionales en estos casos?

Las sanciones deben responder al principio de razonabilidad y proporcionalidad. Para ausencias aisladas o desconexiones breves sin impacto relevante, podrían corresponder amonestaciones verbales o escritas. Frente a conductas reiteradas, afectación al servicio o incumplimiento de funciones críticas, podrían evaluarse suspensiones sin goce de haberes.

El despido procederá en supuestos de gravedad, por ejemplo, cuando los días de ausencia injustificada superan los umbrales legales indicados anteriormente o cuando existen tardanzas reiteradas que han sido previamente sancionadas con amonestaciones y suspensiones.





02

LLEGADAS TARDÍAS

¿Cómo se regula la puntualidad en las relaciones laborales?

La puntualidad se regula por el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas internas y la normativa sobre jornada y horario de trabajo. El Mundial no altera por sí mismo el deber de cumplir el horario pactado o establecido por el empleador.

Bajo el marco peruano, el empleador tiene facultades para organizar la jornada, establecer turnos y modificar horarios dentro de los límites legales, siempre que respete la jornada máxima (8 horas diarias o 48 horas semanales), el descanso semanal, el refrigerio y los procedimientos aplicables para cambios relevantes.

¿Puede la empresa aplicar descuentos salariales por llegadas tardías recurrentes?

Sí, el empleador puede descontar el tiempo no laborado por la tardanza.

El descuento debe ser estrictamente proporcional y estar sustentado en el registro de asistencia.

Si las tardanzas son reiteradas, la ley laboral peruana permite considerar las tardanzas reiteradas como falta grave, siempre que hayan sido acusadas por el empleador y se hayan aplicado previamente sanciones disciplinarias de amonestaciones y suspensiones. Por ello, el manejo de estos casos debe ser progresivo y documentalmente ordenado.

¿Es válido implementar horarios flexibles durante el Mundial para mitigar retrasos?

Sí, es viable implementar medidas temporales de flexibilidad, siempre que sean compatibles con la naturaleza del puesto, la continuidad del servicio y los límites legales de jornada. El empleador puede, por ejemplo, establecer ventanas de ingreso, horarios especiales por determinados partidos, permisos compensables o esquemas de teletrabajo temporal para ciertos puestos.



La recomendación es documentar la medida mediante comunicación interna o acuerdo individual, según su alcance. Debe precisarse, entre otros, periodo de vigencia, procedimiento de solicitud y aprobación, si el tiempo será remunerado o no, si habrá recuperación, cómo se registrará la jornada y qué ocurre con personal operativo, turnos críticos o atención al cliente.

Si la flexibilidad implica teletrabajo y el trabajador no se encuentra bajo esa modalidad, procederá formalizar un acuerdo o autorización temporal conforme a la Ley de Teletrabajo y su Reglamento, incluyendo reglas de disponibilidad, jornada, medios de supervisión y seguridad y salud en el trabajo.

¿Qué sanciones podrían aplicarse en caso de llegadas tardías por ver partidos del Mundial?

Las tardanzas motivadas por actividades personales, como ver partidos del Mundial, no tienen justificación legal automática. La sanción dependerá de la reiteración, la duración, el impacto operativo, la existencia de reglas previas y los antecedentes del trabajador. En cualquier caso, aplicarán las políticas internas o Reglamento Interno de Trabajo del empleador.

Para una primera tardanza leve, normalmente procede una amonestación o recordatorio formal, además del descuento proporcional del tiempo no laborado. Si la conducta se repite, puede aplicarse una amonestación escrita y, posteriormente, una suspensión proporcional. El despido solo debería evaluarse ante impuntualidad reiterada debidamente acusada y previamente sancionada con amonestaciones y suspensiones.

03

CONSUMO DE LICOR

¿Qué políticas internas deben reforzarse respecto al consumo de alcohol en horario laboral?

Los empleadores deben reforzar una regla de cero tolerancia al consumo de alcohol y sustancias psicoactivas durante la jornada de trabajo, dentro del centro de trabajo, en actividades de la organización y durante la prestación de servicios remotos o presenciales. Esta regla debe estar recogida en el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Código de Conducta o políticas específicas.

La política debe ser especialmente estricta en puestos de riesgo: conducción, operación de maquinaria, labores de seguridad, atención de emergencias, trabajos en altura, manipulación de energía, atención al público o funciones donde un error pueda comprometer la seguridad de personas, bienes o continuidad del servicio.





¿Qué responsabilidad tiene la empresa si un trabajador ingresa bajo efectos del licor?

Si el trabajador ingresa o pretende laborar bajo efectos del alcohol, el empleador debe actuar de forma inmediata y diligente. Permitir que continúe prestando servicios, especialmente en puestos de riesgo, expone al empleador a contingencias en seguridad y salud en el trabajo si se produce un accidente o daño a terceros.

La primera medida debe ser preventiva: separar al trabajador de tareas peligrosas o críticas, asegurar que no opere equipos ni conduzca, preservar la seguridad del entorno y documentar objetivamente los hechos. Luego corresponde evaluar la medida disciplinaria según la gravedad, la función, la evidencia disponible, los antecedentes y el procedimiento interno.

¿Se puede aplicar despido en estos casos?

Sí, pero no de manera automática en todos los casos. La ley peruana considera falta grave la concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes. Incluso si no existe reiterancia, el despido puede ser viable cuando, por la naturaleza de la función o del trabajo, el hecho reviste excepcional gravedad.

En puestos administrativos sin impacto crítico, un episodio aislado podría justificar una sanción menor o intermedia, salvo que existan agravantes. En puestos sensibles o de alto riesgo, un solo episodio puede tener entidad suficiente para sustentar una medida de despido.

04

REPOSICIÓN DEL TIEMPO



¿Es legal exigir reposición de horas perdidas si se otorgan permisos para ver los partidos?

La reposición de tiempo es viable si se acuerda de manera clara con el trabajador y se documenta previamente. No debe presumirse ni imponerse de forma desordenada, porque podría generar contingencias por modificación unilateral de jornada, descuentos indebidos u horas extras no reconocidas.

¿Qué mecanismos de compensación (horas extra, teletrabajo, permisos especiales) son válidos?

Son válidos distintos mecanismos, siempre que estén documentados y no afecten derechos mínimos:

- Permiso con goce de haber sin recuperación, como beneficio extraordinario y temporal.

- Permiso con goce sujeto a recuperación posterior, con reglas claras de registro y plazo para la compensación.
- Permiso sin goce de haber, con descuento proporcional del tiempo no laborado.
- Modificación temporal de horario o jornada compensatoria, respetando límites legales.
- Uso de descanso vacacional pendiente, siempre que se respete la normativa de fraccionamiento y acuerdo aplicable.

¿Cómo se documenta adecuadamente la reposición de tiempo para evitar conflictos?

Debe documentarse por escrito, pudiendo utilizarse el correo electrónico corporativo, formulario interno, papeleta de salida o plataforma / software de gestión. El documento puede incluir los datos del trabajador, fecha y horario del permiso, modalidad del permiso (con o sin goce, sujeto o no a compensación), fecha u oportunidad de recuperación, forma de registro y aprobación del jefe directo.

FLEXIBILIDAD Y BENEFICIOS

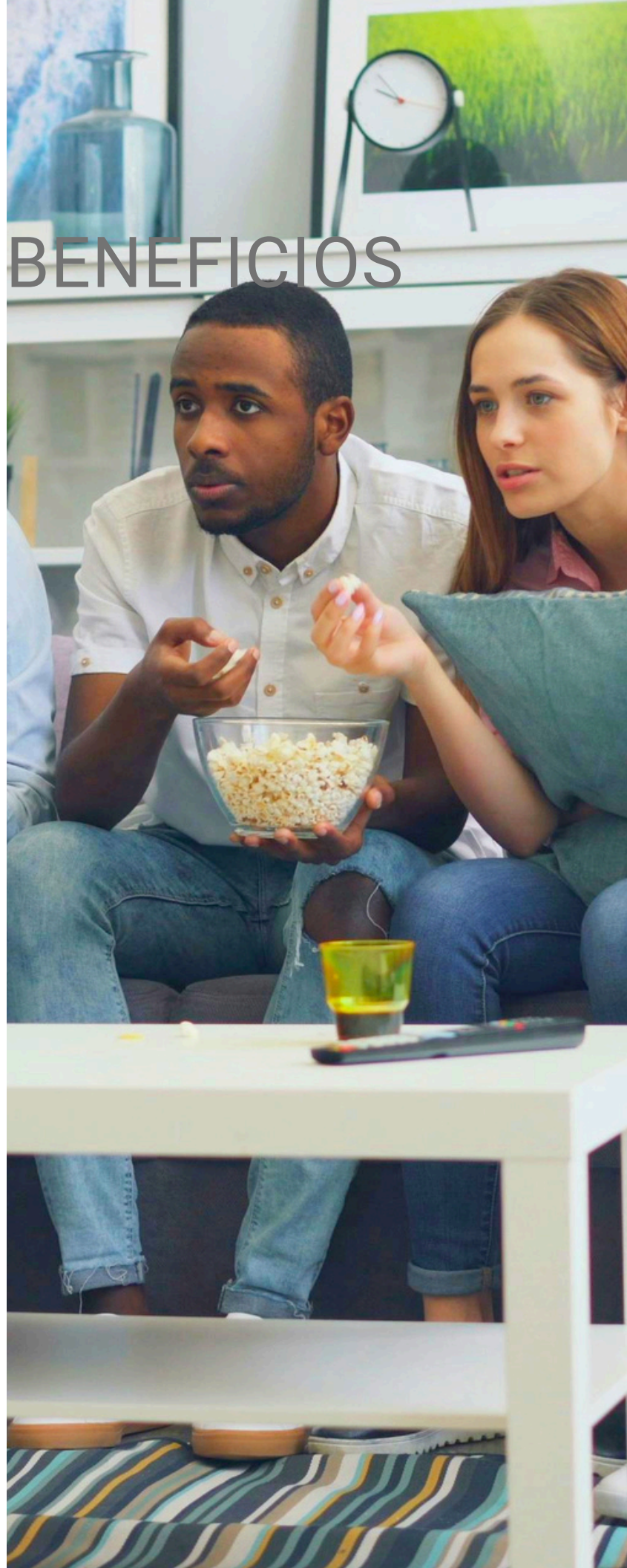
¿Puede la empresa organizar espacios para ver partidos dentro de las instalaciones?

Sí, el empleador puede habilitar espacios para la transmisión de partidos como medida de clima laboral, siempre que garantice continuidad del servicio, orden interno, seguridad y salud en el trabajo, control de aforo y no afectación de trabajadores que no participen.

Es recomendable establecer reglas mínimas, tales como horarios autorizados, áreas permitidas, prohibición de alcohol, responsable del espacio, retorno inmediato a labores, restricciones para puestos críticos, manejo de alimentos, limpieza y prevención de incidentes.

¿Qué riesgos legales existen si se permite transmisión de partidos en horario laboral?

Los principales riesgos laborales no derivan de la transmisión en sí, sino de una implementación poco ordenada. Entre otros, se pueden generar pérdida de productividad, reclamos por trato desigual, generación de "horas extras" si se exige recuperar tiempo fuera de jornada sin acuerdos claros, accidentes dentro de las instalaciones, incidentes disciplinarios y afectación de servicios críticos



También puede existir riesgo de precedente si la empresa permite estas prácticas de manera informal y luego pretende sancionar conductas similares sin haber comunicado reglas claras. Por ello, la medida debe presentarse como excepcional, temporal, no constitutiva de derecho adquirido y sujeta a necesidades operativas.

¿Es recomendable otorgar permisos especiales como estrategia de motivación y retención?

Los permisos especiales pueden ser una herramienta válida de clima organizacional, engagement y retención, siempre que se diseñe con criterios objetivos y compatibles con la operación. En lugar de prohibiciones absolutas difíciles de controlar, una política temporal bien estructurada puede reducir ausencias, tardanzas y conflictos disciplinarios.

La recomendación estratégica es implementar un esquema simple de identificación de partidos relevantes, alternativas por tipo de puesto, aprobación previa del jefe directo, reglas de recuperación o descuento, prohibición de alcohol, continuidad de servicios críticos y mensaje claro de que la flexibilidad no elimina las obligaciones laborales.

Bien gestionada, la medida permite alinear cumplimiento laboral y cultura organizacional, ya que se reconoce un interés social del equipo, pero se preserva productividad, seguridad y equidad.



ECIJA

España | Portugal | México | Guatemala | Honduras | El Salvador | Nicaragua | Costa Rica | Panamá | Puerto Rico |
República Dominicana | Colombia | Ecuador | Perú | Chile | Argentina | Brasil | Uruguay