

COMPOSICIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

AUTOR: LICDA. NANCY RAMÍREZ C.
OCTUBRE : 2020



San Marcos

PREGUNTA DISPARADORA

¿Es el estado quien debe cumplir con las composiciones del sistema de Seguridad Social de Costa Rica? ¿Hay otros actores?

RESUMEN

La Composición del Sistema de seguridad social desempeña un papel clave en el logro del desarrollo sostenible y la justicia social y se debe garantizar su acceso para todas las personas.

El sistema de seguridad social incluye beneficios familiares y por niño o niña, las prestaciones de maternidad, desempleo, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes, y la protección de la salud; abordando todas estas ramas mediante una combinación de regímenes contributivos (seguro social) y de prestaciones no contributivas financiadas con impuestos, en particular estímulos sociales como los que se otorgan con recursos del Fondo de Asignaciones Familiares.

Las acciones para garantizar la Seguridad Social forman parte sustantiva de todo el quehacer del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de instituciones como el IMAS, la CCSS, El PANI, el INAMU y el Ministerio de Salud, entre otras.

En materia laboral las entidades y las empresas a través de sus patronos deben cumplir con los procedimientos establecidos en la legislatura vigente amparada en la Constitución Política, El Código de Trabajo y sus reformas, si como los decretos y reglamentos establecidos según corresponda a casos, para realizar el debido proceso y cumplir con la seguridad social de los trabajadores.

PALABRAS CLAVES

Seguridad Social- Empleador o Patrono - Trabajador – Persona trabajadora – CCSS- MTSS- INS –OIT-SEM- RNC-SUGESS- Código de Trabajo – Reformas – Decretos – Prestaciones – Salario – Vacaciones – Aguinaldo

Abreviaturas

Caja Costarricense del Seguro Social	CCSS
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	MTSS
Ministerio de Hacienda de Costa Rica	MH
Instituto Nacional de Seguros	INS
Organización Internacional de Trabajo	OIT
Seguro de Enfermedad y Maternidad	SEM
Régimen no contributivo	RNC
Código de Trabajo	CT
Reforma Procesal Laboral	RPL
Superintendencia General de Servicios de Salud	SUGESS
Equipos Básicos de Atención Integral en Salud	EBAIS.

INTRODUCCIÓN

El departamento de Gestión de Talento Humano en una organización es el responsable adicionalmente de la selección, reclutamiento, administración del personal del Ministerio. Se responsabiliza de mantener y controlar las planillas, expedientes, pagos, incapacidades, vacaciones, capacitación, estudios de puestos, con el objetivo de mantener un recurso humano idóneo y requerido para cada posición de la empresa.

Adicionalmente es el encargado de asesorar a la empresa en el cumplimiento de sus deberes como patrono de cumplir con las responsabilidades de seguridad social, también esta dependencia tiene el compromiso de tramitar en tiempo y forma lo correspondiente a los procedimientos en cada caso.

Debido a lo anterior las personas que aspiran ser profesionales en Gestión de Talento humano deben conocer en detalle la legislatura vigente en materia laboral, el código de Trabajo y sus reformas, Decretos y reglamentos de cada actor que participa en el proceso y como patronos. Este módulo esta desarrollado precisamente para que el estudiante conozca los aspectos relevantes que componen el sistema de seguridad social, así como sus procedimientos administrativos.

Las lecturas desarrolladas se basan en lo establecido y publicado por el ente rector Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, La CCSS, el Código de Trabajo y sus reformas, entre otros documentos legales y vigentes.

El objetivo principal es que el estudiante identifique los componentes y los actores dentro del ámbito organizacional, específico y del marco social en general, para lo cual se sugiere hacer lectura de los documentos sugeridos en cada tema.

Composición del sistema de seguridad social en Costa Rica.

En materia del sistema de seguridad social en Costa Rica han existido grandes avances, tal y como se menciona en la Revista Judicial, Costa Rica (2016) en la lectura anexada en el módulo 1 “Historia de la Seguridad Social de Costa Rica”.

A forma de resumen la creación de seguridad social en el país ha sido uno de los hechos más importantes en la historia de Costa Rica. El diseño e implementación en la década de los cuarenta, incluyendo a la clase media en primera instancia, aseguró el éxito de su ejecución, por cuanto, cubrió inicialmente a la mayor parte de la población trabajadora primero, luego se extendió a personas de ingresos muy bajos y altos. Esto logró una extensión de cobertura de casi toda la población costarricense, el cual, fue acompañado por cambios sociales significativos de políticas de empleo, de educación y de creación de instituciones de vital importancia en el país.

A pesar de las variadas crisis, el manejo del sistema de seguridad social el modelo, sigue mostrando una fuerte construcción con la que fue diseñado e implementado.

Costa Rica logró avanzar hacia un sistema exitoso de salud gracias a iniciativas que se gestaron desde fines del siglo XIX y en la primera mitad del siglo XX”, período en el cual se desarrollaron una serie de acciones de distintos actores sociales, en un contexto de desarrollo del capitalismo y de ampliación de los mercados, los cuales contribuyeron a mejorar los índices de salud de la época y a fundar las bases de un modelo solidario y amplio en cobertura. Botey, (citado en León 2018; p.6).

La Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) creada en 1941 es el ente rector responsable de velar por la seguridad social. Esta institución ha venido a fortalecer avances logrados, marcando historia y metas importantes en Costa Rica con un modelo solidario y universal de seguridad social comprendida como “el conjunto de instrumentos destinados a la prevención y el manejo de los riesgos que conlleva el ciclo de vida de las personas en una sociedad, el cual vino a beneficiar directa e indirectamente a toda la población del país.

Sin embargo, en el marco de seguridad social intervienen entidades y empresas que componen este sistema en país siguiendo la legislatura vigente así como los procedimientos de cada institución actora.

Actores: Entidades y Empresas

Con bien se conoce desde la década de los años 40 en su primer quinquenio, Costa Rica establece seguros sociales, la institución rectora ofrece autonomía a la institución, para la atención de las personas trabajadoras mediante un sistema tripartito de financiamiento, para años posteriores, considera necesario crear instituciones autónomas que coadyuvar a mantener y fortalecer la seguridad social en el país. Esto lo viene a ratificar en material el boral, la constitución política de 1949, en la cual su objetivo es proteger a las personas trabajadoras manuales e intelectuales a la protección contra riesgos de la enfermedad invalidez y muerte. En la década de los 50 el país firmó dos convenciones con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con las cuales el país se comprometió a mejorar las condiciones de las personas trabajadoras en sus empleos a través de dos convenciones:

- Convención OIT No. 105 sobre la abolición de trabajo forzoso.
- Convención OIT No. 106 sobre descanso semanal para comercios y oficinas.

La década del setenta experimentó dinámicas orientadas a concretar la universalización de la seguridad social. A 10 años de la ley No.2738 que declaraba la universalización de los seguros sociales, se eliminaron los techos salariales para incorporar a aquellos(as) trabajadores de ingresos altos en el país (mediante ley No. 4750) “Autoriza a CCSS participar en proyectos de beneficio de salud a asegurados”. Para los primeros años de la década, el sistema cubría a todas las personas obreras del país” y la seguridad social se extendía para estudiantes universitarios.

En 1971, se crea mediante la Ley No. 4760 el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) con la finalidad de “resolver el problema de la pobreza extrema en el país”. (León, 2018; p 9)

Para los años 70 se realizaron cambios institucionales y con ellos se crea la Ley N° 5349

de universalización del Seguro de Enfermedad y Maternidad (SEM), promueve la universalización de la seguridad social para que esta no se limitara a personas trabajadoras y que incorporara a personas pobres y en condición de indigencia.

En esta misma década se decreta la ley No. 5395 (Ley General de Salud) en la cual se declara la salud de la población como un tema de interés público tutelado por el Estado y que todos los habitantes tienen derecho a prestaciones de la salud.

Seguidamente al cumplirlos primeros cinco años de los setenta inició el Seguro de Enfermedad y Maternidad (SEM) y el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) voluntario y se extendió al sector agrícola. Además, para este año, la CCSS se hizo cargo del Sistema de Pensiones del Régimen No Contributivo (RNC) con el fin de brindar protección a las personas pobres y de bajos recursos²⁴. Un año después, en 1976, personas pensionadas bajo modalidades especiales de otras instituciones se convirtieron en elegibles para optar por el esquema de salud. (León, 2018; p. 10)

Así sucesivamente hasta llegar a los años 90 se han venido mejorando y reformando la seguridad social, no obstante, en esta época en el gobierno de José María Figueres Olsen, se enfocó en la reforma del sector salud, en la cual los logros fueron notables al crear los Equipos Básicos de Atención Integral en Salud (EBAIS). También se crea en 1999 la Superintendencia General de Servicios de Salud (SUGESS) con el fin de monitorear la calidad de estos servicios, su desempeño y satisfacción de la población usuaria. Llegando al año 2000 la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica aprueba la ley N° 7983 (Ley de Protección del trabajador). Con esta ley se pretende reivindicar los derechos de la población asalariada, la cual pretendía el fortalecimiento de la CCSS, para su cobro y recaudación, la creación de un fondo de capitalización laboral la aplicación real del auxilio de cesantía como expectativa de derecho y la creación de pensiones complementarias.

Específicamente, la ley establecía como obligatoria la incorporación de trabajadores(as) independientes e informales al sistema de seguridad social de la CCSS para el año 2005

En párrafos anteriores se ha realizado un repaso de las diferentes instituciones que forman parte de la seguridad social de Costa Rica, no obstante, en materia laboral propiamente, tema que compete a este curso se analizarán las entidades y empresas que intervienen de forma medular en el proceso justo y correcto de los trabajadores en materia de seguridad social.



Ministerio de Trabajo y seguridad Social (MTSS)

El ministerio de trabajo es la institución responsable de regir y ejecutar la laboral y seguridad social de Costa Rica, su dedicación debe estar en vigilar el trabajo decente, el desarrollo, inserción, equidad y justicia social.

Sus funciones están regidas por el Capítulo I de la ley orgánica con las siguientes funciones entre otras las cuales se transcriben de la página oficial de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



- Mantener y promocionar la adecuada articulación entre el Ministerio, sus dependencias y las demás organizaciones que en el país realizan actividades propias de la Administración del Trabajo, así como organismos internacionales afines a la competencia ministerial.
- Diseñar e implantar estrategias para la fomentar la equidad laboral, dirigidas a empresarios y grupos poblacionales con necesidades especiales.
- Fiscalizar y garantizar la adecuada aplicación y cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo lo relativo a la salud ocupacional, a través de intervenciones novedosas que agreguen valor a la producción, por medio de la promoción de una nueva cultura laboral, más acorde con el cambiante entorno socioeconómico
- Educar a la población en materia de deberes y obligaciones laborales, para prevenir la conflictividad laboral.
- Mediar y resolver los conflictos surgidos entre empleadores y trabajadores, en ocasión del trabajo.
- Acreditar y registrar organizaciones sociales de carácter laboral.
- Fijar, revisar y asesorar en materia de salarios mínimos del sector privado, con el fin de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, así como de los patronos y sus organizaciones.
- Coadyuvar a la disminución de los niveles de pobreza a través del financiamiento y promoción de programas de inversión social como vehículo de movilidad social ascendente para los grupos en desventaja social.
- Otorgar pensiones y jubilaciones con cargo al presupuesto nacional, cuando en derecho correspondan.
- Dirigir el diseño e implementación de acciones para la erradicación progresiva del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora, la eliminación

de las peores formas de trabajo infantil, la protección especial al trabajador y su familia.

- Coadyuvar a la generación del empleo apoyando a los micronegocios, mediante el financiamiento de iniciativas productivas a personas emprendedoras.
- Realizar acciones de promoción y mejoramiento en los sistemas de intermediación laboral, la atención de los trabajadores migrantes y el apoyo a proyectos de generación de empleo temporal a desempleados.
- Es así como, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejerce dentro del engranaje gubernamental funciones relativas al campo del desarrollo y la seguridad social tales como la planificación y la promoción del empleo, con énfasis en el desarrollo de la pequeña y mediana empresa; la fijación de salarios mínimos y otros programas dirigidos a la disminución de la pobreza, como la atención de grupos etéreos en condiciones de desventaja o riesgo social.
- Además, cumple un importante papel en la mediación de los asuntos concernientes a las relaciones obrero-patronales en el mercado de trabajo, velando por el cumplimiento de la legislación laboral vigente en el país.
- Por otra parte, el Ministerio, financia a través del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, programas de inversión social dirigidos a población en desventaja social. Dichos programas son ejecutados por diversas instituciones, según sea su ámbito de competencia. (MTSS; 2020; párr 1-15)

Misión y Vision de MTSS

Misión

“Somos la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social, dirigida a la sociedad costarricense; vigilante del trabajo decente, el desarrollo, inclusión, equidad y justicia social”.

Visión

“Líder en la promoción y protección de los derechos humanos laborales y de seguridad social, personal con vocación de servicio, tecnología de avanzada, servicios de calidad de cobertura nacional”.

En lo que corresponde al Marco Legal el MTSS es muy diverso por cuanto debe cubrir las áreas laboral y social. Los instrumentos jurídicos bajo los cuales rige su accionar son entre otras:

- *Código de Trabajo y sus reformas Ley N°2 del 26 de agosto de 1943.*
- *Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ratificados por Costa Rica.*
- *Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016.*
- *Ley Orgánica de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N° 1860 y sus reformas.*
- Ley del Consejo Nacional de Salarios, N° 832 y reformas.
- Código de la Niñez y la Adolescencia Ley N° 7739 y sus reformas.
- Aprobación de Convenio 189, sobre trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticas Ley N° 9169.
- Ley para regular el Teletrabajo. Ley N° 9738.

Adicionalmente a las leyes antes mencionadas también el MTSS debe considerar decretos, reglamentos y programas los cuales se pueden acceder en la página del MTSS. Estos documentos legales incluyen Leyes y reglamentos sobre las Pensiones, así como para Asignaciones Familiares y Salud Ocupacional entre otros. Estos documentos se tratarán de forma específica en los módulos siguientes del curso.

Ministerio de Salud de Costa Rica

El Ministerio de Salud, tiene como misión garantizar la protección y el mejoramiento del estado de salud de la población, mediante el ejercicio efectivo de la rectoría y el liderazgo institucional, con enfoque de promoción de la salud y participación social inteligente, bajo los principios de transparencia, equidad, solidaridad y universalidad. Para realizar sus funciones como Ente Rector en salud en Costa Rica, ejecuta su gestión a través de cuatro organismos presupuestarios, como son: Gobierno Central, gestionado por el Ministerio de Hacienda bajo Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República, en este caso para el Ejercicio Económico del 2017 bajo la Ley No. 9411 (Ministerio de Salud de Costa Rica, 2020).

Esta institución dentro de su misión establece como institución dirige y conduce a los actores sociales para el desarrollo de acciones que protejan y mejoren el estado de salud físico, mental y social de los habitantes, mediante el ejercicio de la rectoría del Sistema Nacional de Salud, con enfoque de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, propiciando un ambiente humano sano y equilibrado, bajo los principios de equidad, ética, eficiencia, calidad, transparencia y respeto a la diversidad.

**Ministerio
de Salud**
Costa Rica



A si mismo establecen su visión como, ser la institución que dirige y conduce a los actores sociales para el desarrollo de acciones que protejan y mejoren el estado de salud físico, mental y social de los habitantes, mediante el ejercicio de la rectoría del Sistema Nacional de Salud, con enfoque de promoción de la salud y prevención de la

enfermedad, propiciando un ambiente humano sano y equilibrado, bajo los principios de equidad, ética, eficiencia, calidad, transparencia y respeto a la diversidad. (Ministerio de Salud de Costa Rica, 2020).

Este Ministerio como encargado de velar del funcionamiento de la empresa en estados salubres y aspectos de gestión ambiental, entre otros se rige por un Marco estratégico y políticas institucionales que son necesarias para mantener la salud pública en las mejores condiciones siempre regidos por la Ley N° 5395 Ley General de la Salud. Es un ente relevante en las funciones de una organización por cuanto cada empresa que opere debe cumplir con las condiciones solicitadas por este ente rector y su permiso de funcionamiento, para mantener a los colaboradores en condiciones correctas y a sus clientes y proveedores.

Ministerio de Hacienda

El Ministerio de Hacienda es creado por decreto en 1825, como tesorero general del Estado siendo actualmente una institución rectora de la política fiscal que garantiza la obtención y aplicación de los recursos públicos, según los principios de economía, eficiencia y eficacia, mediante procesos modernos e integrados, para lograr una sociedad más próspera, justa y solidaria. Con una vision innovadora y eficiente en la gestión responsable y transparente de la política fiscal, para propiciar la mejora en la calidad de vida de los habitantes de Costa Rica.



Su papel desde el punto laboral corresponde a que es la responsable entre otras funciones, recaudar los fondos provenientes de impuesto sobre la renta donde los patronos deben realizar la deducción correspondiente a sus colaboradores y la traslada al Ministerio de Hacienda, siguiendo la Ley 7092 Impuesto sobre la renta.

SE RECOMIENDA LA LECTURA DEL LA LEY 7092 IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN SU CAPITULO II, PUEDEN ACCESAR AL SIGUIENTE ENLACE
[HTTP://WWW.PGRWEB.GO.CR/SCIJ/BUSQUEDA/NORMATIVA/NORMAS/NRM_TEXTO_COMPLETO.ASPX?NVALOR1=1&NVALOR2=10969](http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nvalor1=1&nvalor2=10969)

Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS)

Otra institución medular en el proceso de seguridad social le corresponde a la CCSS, la cual como institución pública es responsable de la seguridad social en el país, debe fortalecer los avances en materia de igualdad y equidad de género a nivel nacional. Esta institución fue creada mediante la ley N°17 como una institución semiautónoma del Estado durante la administración del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia. No obstante, esta fue reformada mediante ley, constituyéndose en una Institución Autónoma del Estado, destinada a la atención del sector de la población obrera y mediante un sistema tripartito de financiamiento.

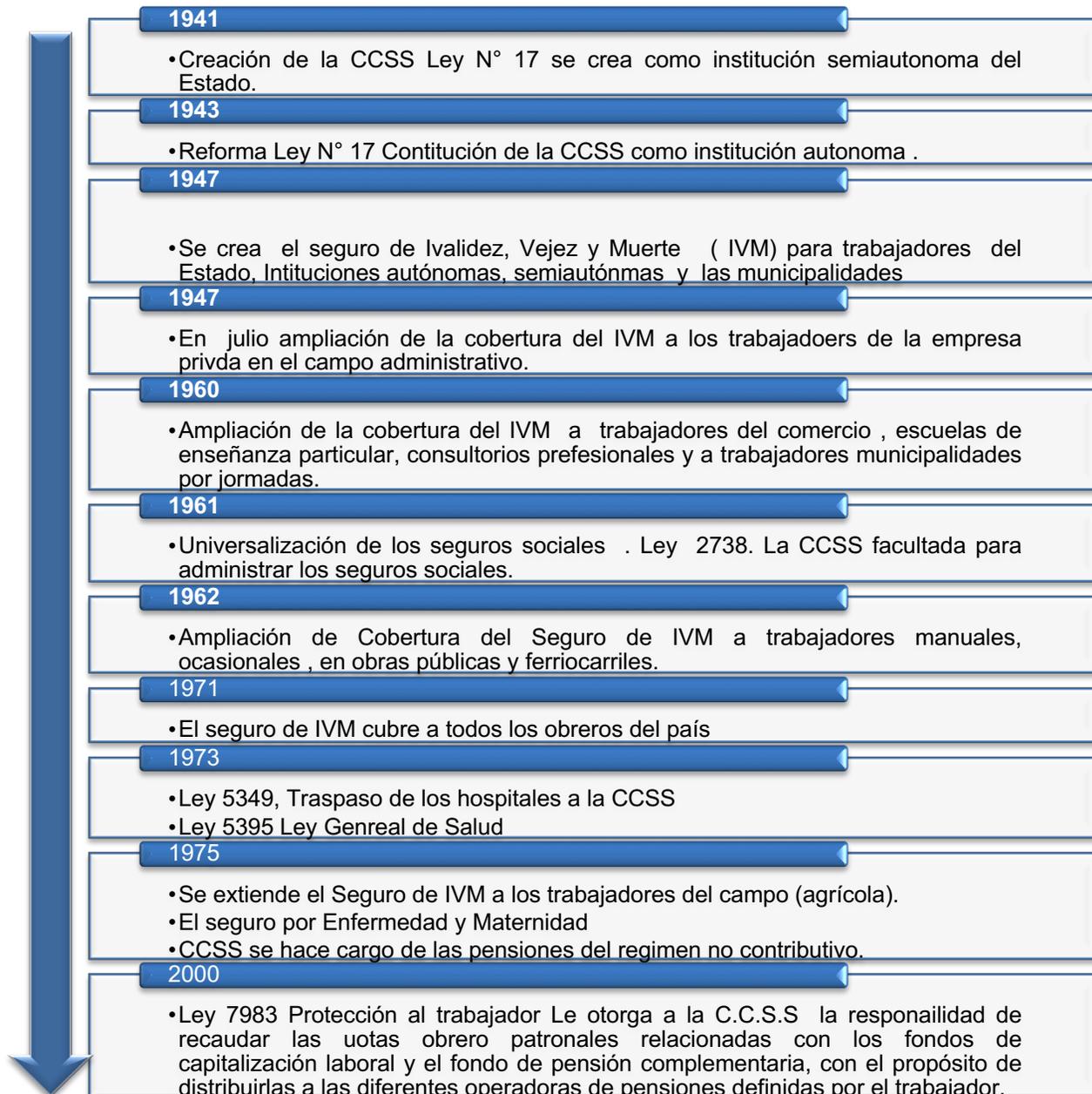


La Función de la C.C.S.S es un sistema de la fase preventiva a cargo del Ministerio de Salud, y la fase relativa correspondiente a la C.C.S.S., se pasa a la integración de servicios en algunos casos y al trabajo conjunto paralelo en otros: queda la C.C.S.S. facultada para llevar a cabo acciones de salud en materia de medicina preventiva.

Por el carácter de su función o fin principal la C.C.S.S. cuenta con el respaldo del Estado, Patronos y Trabajadores, quienes con sus cotizaciones constituyen el fundamento económico básico, sobre el cual giran todas sus actividades.

Como profesionales en gestión de talento humano y ciudadanos costarricenses es importante culturalizarse en los avances y transformaciones que ha tenido esta institución a través del tiempo, hasta llegar con el sistema actual en materia seguridad social se refiere y sobre todo en el amparo de la salud públicas se describe. En la figura 1 se muestra las leyes y reformas sobre las cuales debe operar la C.C.S.S y el tiempo en el que fueron aprobadas.

Figura N° 1 Creación y reformas a la Caja Costarricense del Seguro Social.



Fuente: Elaboración propia (2020) con información tomada de las diferentes leyes y reformas

Instituto Nacional de Seguros (INS)

Otra entidad de importancia en la composición de Seguridad Social es el Instituto Nacional de Seguros (INS) se fundó mediante Ley número 12, el 30 de octubre de 1924.



El INS tuvo a su cargo la administración del monopolio de los seguros desde su creación hasta el 07 de agosto del 2008, fecha en que entró en vigor la Ley número 8653 “Ley Reguladora del Mercado de Seguros”, la cual abrió el mercado y devenga la competencia.

Esta institución es la responsable de atender en materia laboral los riesgos de trabajo según lo establece el Código de Trabajo de Costa Rica, en su artículo 193.

“Artículo 193.- Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4º y 18 del Código de Trabajo.

La responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos del trabajo, subsiste aun en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos.”

Establece como una obligación de los patronos la suscripción de este seguro para proteger a sus trabajadores, tanto aquellos que trabajan directamente para él, como aquellos que trabajan para sus intermediarios.

La póliza de Riesgos del Trabajo protege a los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo brindándoles la asistencia médico-quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación que necesitan para reincorporarse a la sociedad, además le brinda un subsidio económico durante el periodo de incapacidad temporal y una indemnización en caso de incapacidad permanente o muerte por un riesgo de trabajo.

Contribuyentes

Los contribuyentes son todas las personas físicas y jurídicas que deben cumplir con los deberes establecidos en el código de Trabajo de Costa Rica, establecidas en el artículo 69 inciso a) 193,194,195,196,197,201.202,203,205,206,207,208,209,210,211,212,213,214, 215, 216,217. Otras obligaciones de los contribuyentes corresponden a el pago de renta, impuestos, IVA, pago de patentes, entre otros según corresponda la actividad de la empresa.

Procedimientos administrativos

Se debe entender como proceso administrativo un conjunto de etapas y procedimientos que los patronos, empresas y contribuyentes debe realizar para cumplir con los establecido en las diferentes leyes, decretos, reglamentos, políticas e instructivos de cada institución.

Los procedimientos son planes por medio de los cuales se establece un método para el manejo de actividades futuras. Consisten en secuencias cronológicas de las acciones requeridas. Son guías de acción, no de pensamiento, en las que se detalla la manera exacta en que deben realizarse ciertas actividades. Es común que los procedimientos crucen las fronteras departamentales. (Koontz, Weihrich, y Canice, 2012; p).

En la administración de la Gestión de talento humano no es ajeno a los procesos el cumplimiento de las funciones administrativas (planeación, organización, integración del personal y dirección y control) y para desarrollar cada uno de ellos lo correcto es trabajar bajo políticas, procedimientos y reglamentos fundamentados en la legislatura vigente y correspondiente. Un ejemplo concreto es el pago del derecho a prestaciones o pensión. La primera debe definirse su ejecución de acuerdo lo que establece el Código de Trabajo de la Republica de Costa Rica, y el proceso de la jubilación debe estar regido no solamente por lo que establece el código de trabajo, sino también por las políticas y reglamentos de la C.C.S.S y de las operadoras de pensiones según será el caso.

Desde el punto de vista del patrono, las prestaciones se analizan en términos de su relación con los costos de la remuneración total, los costos proporcionales de las prestaciones, la oferta de mercado (lo que las otras empresas ofrecen a sus empleados) y el papel que desempeñan para atraer, retener y motivar a personas talentosas. Desde el punto de vista de los colaboradores, las prestaciones se conciben en términos de equidad (distribución justa) y adecuación a sus expectativas y necesidades personales.

Éstos son los dos principales parámetros.

El salario que corresponde al puesto que ocupa una persona sólo representa una parte del paquete completo de la remuneración que las empresas pagan a sus trabajadores. Normalmente al mismo tiempo del pago salarial, la *remuneración* está constituida por distintos elementos y una parte considerable de su total está compuesta por las *prestaciones* y la *seguridad social* que representan el costo de tener personal. Sin embargo, uno de los costos más importantes y relevantes de las organizaciones industriales, y sobre todo de las de servicios, es la remuneración (directa o indirecta) que pagan a sus empleados de todos los niveles de la jerarquía. En este caso, la *remuneración directa* (es decir, el *salario*) es proporcional con el puesto ocupado, mientras que la *remuneración indirecta* (o sea las



prestaciones y la seguridad social) es común para todos los trabajadores independientemente del puesto que ocupen. Muchas organizaciones ofrecen diferentes planes de prestaciones y de seguridad social para los distintos niveles de puestos: directores, gerentes, jefes, colaboradores por mes y por hora entre otros.

Las prestaciones sociales son las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Éstas suelen ser financiadas total o parcialmente por la organización, pero casi nunca son pagadas directamente por los trabajadores. No obstante, son medios indispensables para mantener a la fuerza de trabajo dentro de un nivel óptimo de productividad y de satisfacción.

Las prestaciones sociales representan un aspecto importante del paquete de remuneración. La prestación es una forma de remuneración indirecta que pretende ofrecer a los trabajadores una base para satisfacer sus necesidades personales. Sus elementos más importantes son: asistencia médico-hospitalaria, seguro de vida, alimentación, transporte, seguridad social privada, etcétera. (Chiavenato, 2007; p.324)

Actualmente, las prestaciones y la seguridad social, además de su aspecto competitivo en el mercado de trabajo, constituyen actividades que tienen el propósito de preservar las condiciones físicas y mentales de los colaboradores. La seguridad social que ofrecen las organizaciones demuestra su grado de responsabilidad social; es la forma en que buscan compensar el esfuerzo de las personas mediante una serie de actividades de apoyo y sostén que garanticen su calidad de vida.

Los planes se pueden clasificar por obligatoriedad legal e nuestro país regidas por el Código de Trabajo y supervisadas por el MTSS: Las espontáneas, dependen de la posibilidad de pedir las según cada caso y cada organización, siempre establecidas en sus políticas.

Las prestaciones por obligatoriedad legal: son aquellas que el empleador debe otorgar a sus trabajadores por disposición de las leyes laborales, de seguridad social o por un acuerdo colectivo entre sindicatos.

Antes de revisar es relevante conocer que es el salario de un colaborador y sobre que se fundamenta. La importancia de conocer este rubro es porque el cálculo de prestaciones, vacaciones, aguinaldo, horas extras entre otros se debe realizar como base tomando en cuenta el salario bruto. Los procedimientos para estos efectos se detallan seguidamente:

¿Qué es el salario?

Es la remuneración o contraprestación que recibe un colaborador a cambio del trabajo que realiza y fue contratado por un patrono. Este se debe establecer en el contrato de trabajo, de forma detallada en cuanto a monto pactado, el tiempo de pago (semana, quincena o mes), debe ser pagado de forma efectiva en dinero y si existiese una parte en especie debe evaluarse en términos monetarios y establecerse en forma y tiempo que se pagará.

De acuerdo con el Código de Trabajo en su artículo 162 el salario es Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

El pago de los salarios debe estar sobre la base de salarios mínimos establecidos por el MTSS es cual se puede consultar en su página electrónica.

El salario debe considerarse de dos formas:

- a) **Salario Bruto:** También llamado líquido corresponde al monto antes de que se efectúen las deducciones correspondientes de ley y otras personales como embargos, prestamos, ahorros. Este salario es el que se utiliza para el cálculo de prestaciones, deducciones de seguro social, vacaciones, aguinaldo y horas extras entre otros.
- b) **Salario Neto:** Este corresponde a la cantidad exacta que se deposita al colaborador después de las retenciones.

Es importante que tanto el empleador como el trabajador tengan claro que partes compone el salario, por lo que es responsabilidad de ambas partes una comunicación al respecto, así mismo corresponde una obligación del patrono entregar un comprobante de pago en el cual se detalle el salario bruto devengado, las retenciones realizadas y el salario neto depositado o pagado al colaborador.

SE RECOMIENDA LA LECTURA DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN EL CAPITULO CUARTO Y QUINTO “DEL SALARIO Y LAS MEDIDAS QUE LO PROTEGEN” EN LOS ARTICULOS DEL 162 AL 179

Salarios mínimos

Se designa como 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.



Este salario lo fija el Consejo Nacional de Salarios y se establece mediante Decreto Ejecutivo y los mismos se ajustan una vez al año (enero).

**SE RECOMIENDA LA LECTURA DE LOS SALARIOS MINIMOS EN EL SIGUIENTE
ENLACE DEL MTSS**

[HTTP://WWW.MTSS.GO.CR/TEMASLABORALES/SALARIOS/DOCUMENTOS-SALARIOS/LISTA SALARIOS 2020.PDF](http://www.mtss.go.cr/temaslaborales/salarios/documentos-salarios/lista_salarios_2020.pdf)

En materia de salarios se debe tener presente los perfiles ocupacionales que son los instrumentos que se utiliza para clasificar un puesto de trabajo. Para clasificar un puesto de trabajo se debe saber y describir las diversas funciones, labores o tareas que realiza la persona trabajadora, definidas estas, se ubican o clasifican en los Perfiles Ocupacionales aprobados por el Consejo Nacional de Salarios y de acuerdo con esos perfiles se relacionan con los renglones o nomenclaturas del Decreto de Salarios Mínimos. El MTSS en su pagina actualizada cuenta con un documento el cual ser llama “Perfiles ocupacionales de consulta pública”, el cual se recomienda revisar.

El salario mínimo legal para una ocupación específica es:

Si la ocupación está señalada en el Decreto de Salarios Mínimos se ubica inmediatamente, si son varias las labores que realiza siempre y cuando defina en forma concreta sus funciones, se le puede dar una ubicación de acuerdo con los Perfiles Ocupacionales o consultando al MTSS.

Los salarios mínimos de una persona supervisora, administradora, jefe o gerente se fija de forma contractual, se fijan por acuerdo mutuo (persona empleadora-persona trabajadora), se recomienda que los salarios sean mayores a los de sus subalternos. En los casos en que se solicita algún requisito académico, el salario es de acuerdo con el título o grado académico solicitado.

El salario mínimo cuando una persona trabajadora tiene un título académico depende de Si le solicitan el título como requisito para contratarlo en el puesto, deben de pagar el salario de acuerdo con el título según se indica en el Decreto de Salarios Mínimos vigente (técnico, diplomado, bachiller universitario, licenciatura).

Cuando se paga comisión debe pagarse por aparte el salario mínimo. La persona empleadora está obligado a pagar el salario mínimo por ley, no obstante en los casos en los cuales se paga salario y comisión, entre ambos deben sumar por lo menos el salario mínimo establecido en el Decreto de Salarios Mínimos, incluso se podría pagar un salario base X, siempre y cuando entre ese salario y la comisión ambos sumados sean iguales al salario mínimo determinado por ley, de tal forma que

si entre el salario que se pague más la comisión, no se llega al salario mínimo fijado por ley, la persona empleadora debe legalmente ajustar al salario mínimo; así lo establece el Código de Trabajo.

Cuando la persona trabajadora está por encima del salario mínimo, no es obligación de la persona empleadora hacer el aumento salarial, excepto que exista un convenio, convención colectiva, arreglo directo, costumbre o cualquier otro instrumento normativo que así lo establezca.

Si el salario se paga por semana, y está fijado en el Decreto de Salarios Mínimos por jornada ordinaria, se debe de pagar por 6 días, excepto en comercio que se deben pagar 7 días semanales.

El Decreto de Salarios Mínimos en su artículo 7 de la Regulación de formas de pago indica lo siguiente: "Los salarios determinados en forma mensual en este Decreto, indican que es el monto total que debe ganar el trabajador y si se paga por semana, siempre que la actividad no sea comercial, el salario mensual debe dividirse entre 26 y multiplicarse por los días efectivamente trabajados."

El salario mínimo que se debe de pagar por medio tiempo se obtiene tomando el salario fijado en forma mensual o por jornada y dividirlo entre dos.

Se toma el salario por jornada y se multiplica por 6 o por 7 en el caso de comercio y luego por 52 (que son las semanas al año) y se divide entre 12 que son los meses del año, y esto nos da un salario mensual, este es el procedimiento que utiliza la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros.

A la persona trabajadora de su salario mínimo se le rebaja el 10,5 % por concepto de pago de cargas sociales.

Cuándo la persona trabajadora no está ganando el salario mínimo se debe

- a) Informar a la persona empleadora y pedir que se le pague lo correcto.
- b) Solicitar una inspección de trabajo para que se visite el centro de trabajo y se informe sobre el salario que legalmente les corresponde a las personas trabajadoras.
- c) Recurrir al Departamento de Relaciones del Trabajo o a la Oficina Regional correspondiente para que citen a la persona empleadora a una comparecencia con la persona trabajadora y le aclaren cuál es el salario mínimo correcto.

Cuando el empleador no paga el salario mínimo se expone a una multa de 1 a 23 salarios base, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora de dar por terminada la relación laboral con responsabilidad patronal, agotando previamente las instancias de solución directa con la persona empleadora o la conciliación administrativa, según proceda. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2020)

**SE RECOMIENDA LA LECTURA DE CONSTITUCION POLÍTICA EN LOS
 ARTICULOS 56Y57
 CODIGO DE TRABAJO Y SUS REFORMAS, ARTICULOS 143,152,162 AL 179
 LEY N° 832. LEY DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS.**

Deducciones de Ley

El seguro de ley Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S)

Todos los patrones o empleadores del país de empresas pequeñas, medianas, grandes, transnacionales, cualquier tipo de empresa debe contribuir con la obligación de contribuir con un porcentaje de casi el 28% de los salarios que pagan a sus colaboradores y retener del salario que le corresponde a cada trabajador el 10%. En la siguiente figura² se detalla cada uno de los rubros de las cargas sociales recaudadas por la C.C.S.S

Nótese que la CCSS, recauda los dineros que corresponden a aporte del Banco Popular, Fondo de Capitalización Laboral, Fondo de Pensiones Complementarias y esta entidad se encarga de realizar la distribución correspondiente.

Figura N° 2 Cargas Sociales recaudadas por la CCSS

Caja Costarricense de Seguro Social			
Concepto	Patrono	Trabajador	Porcentaje
SEM	9.25%	5.50%	14.75%
IVM	5.25%	4.00%	9.25%
Total CCSS	14.50%	9.50%	24.00%
Recaudación otras instituciones			
Cuota Patronal Banco Popular			0.25%
Asignaciones Familiares			5.00%
IMAS			0.50%
INA			1.50%
Total otras instituciones			7.25%
Ley de Protección al Trabajador (LPT)			
Aporte Patrono Banco Popular			0.25%
Fondo de capitalización laboral			3.00%
Fondo de pensiones complementarias			0.50%
Aporte trabajador Banco Popular			1.00%
INS			1.00%
Total LPT			5.75%
TOTAL			37.00%

Fuente: Figura tomada de <https://www.ccss.sa.cr/faqs?pagina=10> (2020)

Las obligaciones de los patrones en materia de aseguramiento son:

De acuerdo con el artículo 66 del Reglamento del Seguro Social establece “De las obligaciones del patrono. Son Obligaciones de los patronos:

Inscribirse como tales ante la Caja en los primero ocho días hábiles posteriores al inicio de las actividades o la adquisición de la empresa o negocio, aportando la siguiente información mínima:

- a) Nombre y calidades: brindar nombre del negocio, y la actividad a que se dedica; señalar la dirección y los números de teléfono, apartado y facsímil, si los hubiere.
- b) Si se trata de personas jurídicas, además de los datos que le sean aplicables según

el inciso anterior, deben aportarse fotocopias de la escritura de constitución y de la cédula jurídica.

- c) Variaciones que se produzcan referentes a cambios en el nombre, representación legal, actividad o domicilio.
- d) b) Comunicar la venta o el arrendamiento del negocio, e indicar en las planillas la suspensión temporal o definitiva de los contratos de trabajo o la terminación de la actividad.
- e) Otorgar permiso a sus trabajadores, para que puedan recibir las prestaciones a que se refiere este reglamento.
- f) Acreditar la condición de aseguramiento de los nuevos trabajadores conforme el procedimiento que la Caja indique.
- g) Presentar dentro de los plazos programados y en la forma que disponga la administración (disquete, cintas, facsímil, etc.), la lista de sus trabajadores correspondiente al mes inmediato anterior con los datos requeridos.
- h) Deducir de los salarios la cuota de los trabajadores, todo de conformidad con el artículo 30° de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y el artículo 95° del Código de Trabajo.
- i) Pagar en los plazos establecidos y en la forma que disponga la administración (transferencia de fondos, tarjeta de crédito, teleproceso, etc.), tanto las cuotas patronales como las de sus trabajadores.

Pasada la fecha máxima de pago, el patrono deberá cancelar los intereses y recargos que señala este Reglamento (Así reformado en el artículo 36° de la sesión número 8061 del 30 de mayo del año 2006). (C.C.S.S, 2020).

De las trabajadoras Embarazadas o en estado de lactancia.

Este procedimiento también es parte de la seguridad social que brinda CCSS. La principal protección que se brinda es que no se puede despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia sin motivo justificado ni se puede tratar de manera discriminatoria. Esta protección no cubre a la trabajadora que comete una de las faltas señaladas por el artículo 81 del Código de Trabajo, pues en este caso la persona empleadora podrá despedirla, siempre que previamente haya sido autorizado por parte de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



El procedimiento que debe seguir la persona empleadora para solicitar la autorización para despedir a una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia es el siguiente según lo establece el MTSS (2020)

Si una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia incurre en causal de despido, la persona empleadora deberá presentar una solicitud de autorización de despido ante la Inspección de Trabajo detallando la falta o faltas cometidas por la trabajadora y aportando las pruebas correspondientes. Dicha dependencia nombrará inspectores(as) de trabajo quienes realizarán la investigación y citarán a todas las partes involucradas a una comparecencia, para determinar la verdad de los hechos que se investigan. Concluida esa etapa, los(as) inspectores(as) rendirán un informe recomendando que se autorice o se deniegue el despido solicitado.

Este informe será puesto en conocimiento de la persona empleadora y de la trabajadora de que se trate, quienes podrán enviar sus observaciones sobre lo que se indique en él. Luego, el(la) director(a) Nacional e Inspector(a) General de Trabajo dictará la resolución definitiva que autoriza o deniega la solicitud de despido. La parte que no esté conforme con lo resuelto podrá entonces acudir a la vía judicial a presentar el reclamo correspondiente. (párr 1-2)

El período de lactancia es el tiempo durante el cual la madre alimenta a su hijo(a), por medio de leche materna. Se dispone que los tres meses de licencia otorgados después del parto se consideran como el período mínimo de lactancia. Este período podrá ser ampliado por dictamen médico, presentado por la trabajadora a la persona empleadora, hasta por el tiempo que el (la) médico correspondiente determine necesario.

Es importante señalar, además, que dentro del período de lactancia la trabajadora tiene derecho a que se le conceda 15 minutos cada tres horas o media hora dos veces al día, o como se acostumbra en la mayoría de los casos, una hora continua al iniciar o finalizar la jornada diaria, para amamantar a su hijo(a). (MTSS 2020; párr 3-4)

Importante hay que considerar que el (la) médico que emita el dictamen del período de lactancia debe ser de la caja costarricense de seguro social. La Ley no se refiere en forma expresa a este tema, por lo que puede ser un(a) médico de la Caja Costarricense de Seguro Social o centro privado de salud; pues ambos tienen fe pública. Solamente los Tribunales de Justicia pueden determinar la falsedad de un documento extendido por ellos.



La licencia de Maternidad

Es un período de cuatro meses que tiene derecho la trabajadora en estado de embarazo, para reposar un mes antes del parto y tres meses después del nacimiento del o la bebé, estos tres meses se conceden para que exista un espacio de adaptación entre el o la bebé y la madre, y se considera un período mínimo de lactancia. Durante esta licencia la trabajadora tiene derecho a devengar el mismo salario que recibiría si estuviera laborando, por eso la Caja Costarricense de Seguro Social paga el 50% del salario y la persona empleadora tiene que pagar el otro 50%.

Se deben rebajar de las cargas sociales porque es un salario, tanto el patrono como la trabajadora deben pagar esas cargas sociales sobre el 100% del salario.

Así mismo el cálculo del aguinaldo, de vacaciones, de preaviso y auxilio de cesantía no se ven afectados por el tiempo que la trabajadora disfrutó de licencia por maternidad, lo recibido por la trabajadora durante su licencia por maternidad es salario, y debe ser considerado en el cálculo de sus derechos laborales, tales como: vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, etc.

Esto quiere decir que esos derechos deben calcularse y pagarse sobre el 100% del salario en esos cuatro meses de licencia, la persona empleadora tiene que pagar completo el 100% de esos derechos, aunque él haya pagado solamente el 50% del salario durante la licencia por maternidad (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2020)

**SE RECOMIENDA LA LECTURA DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SUS REFORMAS
EN LOS ARTICULOS DEL 81,94 AL 100
REGLAMENTO DEL SEGURO DE LA SALUD DE LA CCSS**

Vacaciones: Las vacaciones son un derecho y una necesidad biológica de toda persona trabajadora. Consisten en un descanso anual remunerado, que tiene como propósito permitir a la persona trabajadora reponer el desgaste de energías realizado durante el año de labores.

Toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar dos semanas de vacaciones que equivalen a doce días más dos días de descanso como mínimo, por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de una misma persona empleadora, independientemente de la jornada semanal que se labore, sea de ocho horas, seis horas, medio tiempo o una hora, de un día o varios días a la semana.

Se calcula con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios recibidos durante la última semana si se trata de explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas en el resto de las actividades de los centros de trabajo, contadas a partir del momento en que la persona trabajadora adquiera su derecho al descanso. El pago dependerá asimismo de la forma de pago que aplica el centro de trabajo.

- Pago semanal: se le deben pagar doce (12) días, porque en esta modalidad no se paga el día de descanso. El cálculo se realiza tomando el salario semanal dividiéndolo entre 6 y multiplicando el resultado por 12.

- Pago mensual o quincenal: le corresponden catorce (14) días, porque incluye en el pago los dos días de descanso semanal. El cálculo se realiza tomando el salario mensual dividiéndolo entre 30 y multiplicando el resultado por 14.

- En el caso de actividades comerciales, aunque la forma de pago sea semanal, para efectos de vacaciones se aplica la siguiente fórmula: se toma el salario semanal dividiéndolo entre 7 y multiplicando el resultado por 14.

Las personas trabajadoras deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones. Se pueden dividir en dos fracciones como máximo, cuando así lo convengan la persona empleadora y la persona trabajadora y siempre que se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada de la persona trabajadora.

La persona empleadora señalará la época en que la persona trabajadora gozará de sus vacaciones; pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta semanas de servicio continuo (11,5 meses), tratando de que no se altere la buena marcha de su centro de trabajo, ni la efectividad de dicho descanso.

Las vacaciones son absolutamente incompensables salvo:

- a) Cuando finaliza la relación laboral.
- b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.
- c) Cuando por alguna circunstancia justificada la persona trabajadora no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con la persona empleadora el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si la persona trabajadora ha recibido este beneficio en los dos años anteriores



Queda prohibido acumular las vacaciones; salvo por una sola vez cuando la persona trabajadora desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia esté situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios.

De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se pacten, dentro de lo dispuesto por la ley, se deberá dejar constancia escrita a petición de la persona empleadora o de la persona trabajadora. Si no se deja constancia escrita, se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no se han otorgado.

El disfrute proporcional antes de cumplidas las cincuenta semanas no está permitido por nuestra legislación. Solo si el contrato de trabajo termina antes de cumplir las cincuenta semanas, ya sea por renuncia o despido de la persona trabajadora, en cuyo caso tendrá derecho a recibir en su liquidación el pago correspondiente a un día por cada mes trabajado, al momento del retiro de su trabajo.

Sí por cuanto la relación laboral se encuentra vigente, siempre que se trate de una persona trabajadora que está disfrutando sus vacaciones por haber cumplido con las cincuenta semanas de labores continuas y no de un adelanto del disfrute de sus vacaciones, porque en ese caso no sería procedente.

Sí, por cuanto una incapacidad suspende la relación laboral, y con ello el conteo de las cincuenta semanas de labores continuas que debe cumplir para disfrutar de las vacaciones, lo que significa que hasta que acumule las cincuenta semanas realmente laboradas puede disfrutar del período de vacaciones. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943, Código de Trabajo con la Reforma Procesal Laboral 2017)

**SE RECOMIENDA LA LECTURA DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SUS REFORMAS
EN LOS ARTICULOS DEL 153 AL 161**

Aguinaldo

Es un “salario adicional” que debe pagar toda persona empleadora, cualquiera que sea su actividad, dentro de los primeros veinte días de diciembre de cada año, a las personas trabajadoras.

El derecho lo tiene toda persona trabajadora sin importar su forma de pago, que tenga como mínimo un mes laborado para una misma persona empleadora en forma continua, así como los que trabajan por contrato a plazo fijo o por obra determinada (eventual, ocasional) y los que trabajan por días y horas a la semana.

El aguinaldo es un doceavo de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, devengados por la persona trabajadora durante los doce meses que van del 1° diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año que se trate, por lo que se obtiene de la suma de dichos salarios y se divide entre doce.

Para calcular el aguinaldo se deben incluir las “horas ordinarias” y “las horas extraordinarias”, así como cualquier otro pago salarial que se haya realizado en el período. También debe tomarse en cuenta el “salario en especie”, el cual tendrá el valor que le hayan dado las partes y, si éstas no han determinado ese valor, el salario en especie se estimará equivalente hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que reciba en dinero efectivo la persona trabajadora.

En tal caso y en otros en que el contrato de trabajo haya estado suspendido (licencia sin goce de salario), la persona trabajadora tiene derecho al aguinaldo sobre el tiempo que sí percibió salarios. No se toma en cuenta el período que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad o riesgo de trabajo, por cuanto no recibió salario sino un “subsidio”. No sucede así cuando se trata de una trabajadora que disfrutó licencia por maternidad (pre y postparto); pues, en este caso, las sumas percibidas durante ese período sí se tienen como salario para todos los efectos legales, 1 inclusive para el pago de aguinaldo y otros derechos, tales como: preaviso, auxilio de cesantía y vacaciones, etc.

A la suma del aguinaldo que le corresponde a la persona trabajadora, sólo puede rebajarse el monto que corresponde por pensión alimentaria. No se le debe aplicar ningún otro tipo de rebaja, ni por cargas sociales.

Si no lo paga, si se atrasa o si lo paga incompleto, se tendrá como una retención indebida del salario y una falta grave de la persona empleadora a las obligaciones del contrato. Además, se hará acreedora a la multa de ley, según los perjuicios que cause y el número de personas trabajadoras que ocupe. En tales circunstancias, la persona empleadora puede ser denunciada en la Inspección de Trabajo más cercana, después de la fecha límite que establece la ley.

No; mientras el contrato de trabajo esté vigente, el derecho al aguinaldo no se pierde. Sí se puede perder, si pasa un año o más después de terminada la relación laboral. En otras palabras, el término de prescripción para ejercer el derecho al reclamo es de un año contado a partir de la terminación del contrato de trabajo, por cualquier motivo.

En tal caso, la persona trabajadora tiene derecho a que se le pague un doceavo de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los meses que haya prestado servicios (total de salarios devengados en el período laborado, dividido entre doce), tomando en cuenta los parámetros ya dichos. (Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social de Costa Rica, 2020)

Ejemplos

1. En diciembre del año 2018, Graciela ganó ₡450.000,00 de salario; luego a partir de enero y hasta noviembre del año 2019, su salario fue de ₡470.000,00 por mes.

DICIEMBRE	₡ 250.000,00+
ENERO A NOVIEMBRE (₡470.000,00 x 11)	₡ 5.170.000,00=
TOTAL	₡ 5.420.000,00

Ese total se divide entre 12; por lo que el aguinaldo será de **₡451.666.66**

2. Puede darse el caso que en el período indicado no trabaje todos los meses; entonces se suman todos los salarios devengados y el total se divide entre 12. El resultado será el aguinaldo proporcional al que tiene derecho.

Manuel trabajó del 1° de abril del 2017 a noviembre del año 2017. Su salario de abril a junio fue de ₡360.000,00 por mes; luego su salario aumentó a ₡480.000,00 por mes, de julio a noviembre.

ABRIL A JUNIO (₡360.000,00 x 3)	₡ 1080.000,00+
JULIO A NOVIEMBRE (₡480.000,00 x 5)	₡ 2.400.000,00=
TOTAL	₡ 3.480.000,00

Ese total se divide entre 12. Por lo que el aguinaldo proporcional a pagar será de **₡290.000,00**

SE RECOMIENDA LA LECTURA DE LA LEY 2412 Y SUS REFORMAS, SUELDO ADICIONAL O LEY DEL AGUINALDO EN EMPRESA PRIVADA. DECRETO EJECUTIVO N° 20236-TSS, REGLAMENTO A LA LEY 2412

Preaviso



Es un aviso previo que la persona trabajadora debe dar a la persona empleadora cuando renuncia, o la persona empleadora debe darle a la persona trabajadora cuando lo va a despedir sin tener justa causa para hacerlo. Este derecho solamente se otorga en los contratos por tiempo indefinido y se aplica de la siguiente forma:

- Antes de los tres meses no hay obligación de dar preaviso pues se trata del período de prueba.
- Si tiene más de 3 meses, pero menos de 6 meses de labores, debe darse 1 semana de preaviso.
- Si tiene más de 6 meses, pero menos de 1 año de labores, debe darse 15 días de preaviso.
- Después de 1 año de labores debe darse 1 mes de preaviso.
- El preaviso debe darse en tiempo y solamente en casos especiales se puede dar en dinero.
- Durante el preaviso la relación laboral se desarrolla normalmente, subsisten todas las obligaciones y derechos tanto de la persona trabajadora como de la persona empleadora. Esto significa que, si la persona trabajadora incurre en causa justa para su despido, la persona empleadora puede aplicar inmediatamente el despido sin que termine el plazo del preaviso. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2020)

Es el derecho que tiene toda persona trabajadora que se encuentre en el preaviso ya sea por renuncia o por despido injustificado y consiste en disfrutar de un día por semana con goce de salario con la finalidad que busque trabajo, o para que busque una mejor opción que la que posiblemente ya tenga. El día del disfrute debe ser de común acuerdo entre la persona trabajadora y la persona empleadora. La persona trabajadora podrá cobrarlos al concluir el preaviso.

La persona empleadora puede preavisar a la persona trabajadora aun estando éste en el disfrute de sus vacaciones, ya que el contrato de trabajo se mantiene vigente y puede dedicarse al mismo tiempo a buscar otro empleo. La razón del preaviso es precisamente darle la oportunidad a la persona trabajadora de buscar colocación, independientemente que se encuentre laborando para la empresa o durante su período de vacaciones.

Si no se da el preaviso en tiempo, la persona trabajadora que renuncia o la persona



empleadora que despide con responsabilidad patronal, deberá pagar ese tiempo en dinero. Si la persona trabajadora no da el tiempo de preaviso, el empleador no podrá rebajarlo de las prestaciones; solo podrá reclamarlo en vía judicial durante los 30 días siguientes al término de la relación laboral.

Se calcula tomando en cuenta el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios efectivamente devengados por la persona trabajadora durante los últimos seis meses (se suman los salarios de los últimos seis meses y se divide entre seis para obtener el monto mensual) de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiese ajustado dicho término. Para personas trabajadoras con pago mensual se divide el monto mensual entre 30 días y para el pago en forma semanal (excepto comercio), se divide el monto mensual entre 26 días, para obtener la proporción por día.

Para el promedio no se toma en cuenta el tiempo que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad. En tal caso se suman los lapsos anterior y posterior a dicha incapacidad, para completar los 6 meses efectivos de trabajo.

Cuando se trata de licencias por maternidad disfrutada durante ese lapso de los últimos 6 meses de labores, sí se toma en cuenta lo percibido por la trabajadora durante los 4 meses de la licencia porque dichas sumas se consideran salario. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2020)

Cesantía

Es un derecho que tienen las personas trabajadoras a ser indemnizados en caso de terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal. Es el equivalente al seguro de desempleo que existe en otros países. Su objetivo es asegurar a la persona trabajadora que es despedida con una cantidad mínima para mantenerse mientras encuentra otro trabajo.

La persona empleadora deberá pagar un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.

Después de un trabajo continuo mayor de seis meses, pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.

Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:

AÑO 1 19,5 días por año laborado.

AÑO 2 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

- AÑO 3** 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 4** 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 5** 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 6** 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 7** 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 8** 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 9** 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 10** 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 11** 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 12** 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 13 y siguientes:** 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.

El auxilio de cesantía deberá pagarse, aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.

Al pago de la cesantía no se le aplica ningún tipo de deducción por cargas sociales.

Para el cálculo se toma en cuenta el promedio de todos los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por la persona trabajadora en los últimos seis meses (se suman los salarios de los últimos seis meses y se divide entre 6 para obtener el monto mensual) de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho término. Para personas trabajadoras con pago mensual se divide el monto mensual entre 30 días y para el pago en forma semanal (excepto comercio), se divide el monto mensual entre 26 días, para obtener la proporción por día.

No se cuenta el tiempo en que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad. En tal caso se suman los salarios devengados durante los lapsos anteriores a dicha incapacidad, para completar los seis meses efectivos de trabajo.

En los casos en que hubo licencia por maternidad, los cuatro meses de ésta sí se suman para el cómputo indicado. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2020)

Se ha interpretado que el derecho al reclamo por parte de la persona trabajadora nace a partir del día siguiente de terminada la relación laboral y hasta un año plazo, la obligación de la persona empleadora es liquidar las prestaciones el mismo día en que se da por terminada la relación laboral.

**SE RECOMIENDA LA LECTURA DE: CONSTITUCIÓN POLITICA, ARTÍCULO 63.
CÓDIGO DE TRABAJO Y SUS REFORAMAS, ARTICULOS 8,29,30**

Seguros del Riesgos del trabajo

Es un tipo de aseguramiento al que tiene derecho toda persona trabajadora (tiempo completo, por día o por hora) a ser protegido por un seguro de riesgos de trabajo. La persona empleadora debe contar con una póliza de riesgos de trabajo cuyo costo y obligación es para ella y no para la persona trabajadora. De acuerdo con el artículo 193 del código de trabajo, todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4 y 18 del Código de Trabajo.

La responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos del trabajo, subsiste aun en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos.

La póliza de Riesgos de Trabajo protege a los trabajadores ante cualquier accidente laboral brindándoles asistencia médica quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y rehabilitación. Otro de los beneficios de esta póliza es el subsidio económico que se le ofrece al trabajador cuando está en periodo de incapacidad temporal o hasta de una indemnización en caso de incapacidad permanente o muerte por riesgo de trabajo.

“Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo cuando se determine que existen los tres elementos de una relación laboral como lo son subordinación, prestación de un servicio y la remuneración”

Como profesionales en Gestión de Talento Humano se debe tener presente que aquel patrono que no proteja a sus trabajadores se arriesga a una sanción económica, que implicaría pagar al INS todos los gastos en que incurrió esta institución para cubrir ese accidente laboral.

Trabajo por servicios profesionales

Cuando se prestan servicios profesionales a una empresa, ésta no tiene obligación de asegurarlo, pero el artículo 194 del Código de Trabajo establece que como trabajador independiente puede adquirir un seguro para protegerse.

“En caso de que tenga un accidente laborando podrá acudir al INS, y tendrá derecho a un subsidio por incapacidad laboral, así como todos los derechos por prestaciones médico-sanitarias que le pudiesen corresponder”.

Tipos de seguros

Actualmente existen nueve tipos de pólizas de Riesgo del Trabajo: RT-Ocasional, RT-Hogar, RT-Agrícola, RT-Cosechas, RT-Construcción, RT-General, RT-Adolescente, RT-Independiente y RT-Patrono Asegurado.

Tramite de Planillas

El artículo 214, inciso ch) del Título IV del Código de Trabajo establece como obligación de todo patrono remitir al Instituto Nacional de Seguros, cada mes, un estado de planillas en el que se indique: número de identificación con el nombre y apellidos completos de los trabajadores de su empresa, cantidad de días laborados por trabajador, salarios pagados y cualquiera otra información que el patrono desea reportar al INS.

Así mismo, el artículo 216 del citado Código señala que el seguro contra los riesgos del trabajo cubrirá solo a los trabajadores que fueron asegurados por escrito previo a cualquier evento.

Esto significa que el patrono tiene la obligación de reportar los nuevos trabajadores desde antes que inicien su jornada laboral, a fin de que queden protegidos desde el momento en que inicien su trabajo.

Para facilitar ambas obligaciones, el INS tiene a disposición las 24 horas del día los 7 días de la semana el sistema RT-Virtual por medio del cual todos los patronos pueden reportar mensualmente sus planillas y también reportar a sus nuevos trabajadores.



Tenga presente que las planillas se deben reportar por mes vencido en los primeros 10 días hábiles del mes siguiente. (Instituto Nacional de Seguros, 2020)

Días Feriados

Son días feriados aquellos días que de acuerdo con la ley deben concederse a toda persona trabajadora para que participe de las celebraciones especiales, ya sean cívicas, religiosas, sociales o históricas. La siguiente información es tomada de la página oficial del MTSS y del Código de Trabajo según corresponda, por cuanto ambos son los rectores en materia laboral y como profesionales en Gestión del Talento Humano se debe estar apegado a la Legislatura vigente con sus respectivos decretos y reglamentos.

Existen dos tipos de días feriados:

1- Son días feriados de pago obligatorio los siguientes:

1º de enero (Circuncisión-Año Nuevo), 11 de abril (Día de Juan Santamaría), jueves y Viernes Santos, 1º de mayo (Día Internacional del Trabajo), 25 de julio (Anexión del Partido de Nicoya a Costa Rica), 15 de agosto (Día de la Madre y Asunción de la Virgen), 15 de setiembre (Fiesta Nacional Conmemoración de la Independencia de Costa Rica) y el 25 de diciembre (Natividad de Jesucristo).

2- Son días feriados de pago no obligatorio:

El 2 de agosto (día de la Virgen de los Ángeles) y el 01 de diciembre (Día Abolición del Ejército). Ver anexo 1 Aplicación de Feriados del año.

¿Cuáles días feriados trasladan su disfrute, conforme la Ley No? 9875 para el año 2020? Este es un ejemplo de que los feriados se pueden trasladar las fechas según los establece la Asamblea Legislativa de la Republica de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por cual se debe estar alerta a las publicaciones de esta última institución es su pagina web. Un ejemplo de ello se adjunta el anexo 2 Aplicación Traslado disfrute de Feriados del año 2020

Las personas trabajadoras que practican una religión distinta a la católica, además de los once días feriados antes indicados, tienen derecho a celebrar sus festejos religiosos. Para ello pueden solicitar a la persona empleadora que les conceda no más de cuatro días libres al año, siempre que tales días se encuentren registrados en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.

Dichos días no serán pagados; pero podrán ser rebajados de las

vacaciones, por acuerdo entre la persona empleadora y la persona trabajadora.

Si la persona empleadora decidiera cerrar el centro de trabajo cualquier otro día, por cuestiones de su fe religiosa, no establecida en la ley, deberá pagar a las personas trabajadoras el salario correspondiente a ese día, como si hubieran laborado.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de los días feriados, independientemente de si se les paga el salario en forma mensual, quincenal o semanal, en principio, está prohibido a las personas empleadoras obligar a las personas trabajadoras a laborar en los días feriados, sean de pago obligatorio o no obligatorio.

Si el pago del salario es semanal y no es comercio, sólo deben pagarse los días feriados de pago obligatorio, aunque no se hayan laborado. Los feriados de pago no obligatorio no se pagan si no se laboran.

Si la forma de pago es mensual o quincenal en cualquier actividad o inclusive semanal en comercio, deben pagarse todos los días feriados, sean de pago obligatorio o no obligatorio, es decir, en tales casos no se hace distinción.

Si la forma de pago es mensual o quincenal en cualquier actividad o inclusive semanal en comercio debe adicionarse un salario sencillo, para completar el pago doble por el día feriado laborado.

Si la forma de pago es semanal (en actividad no comercial), debe pagarse un salario doble si se trata de un día feriado de pago obligatorio y un salario sencillo si es un día feriado de pago no obligatorio.

Si se trata de jornada acumulativa y el sábado es día feriado de pago obligatorio, en todos los casos de forma de pago debe agregarse un día adicional de salario, pues el sábado feriado se tiene como laborado.

Si se trata de un día feriado de pago no obligatorio y el pago es por semana, y no es actividad comercial, y se trata de un caso de excepción, no debe pagarse ninguna suma adicional.

Si se trata de personas trabajadoras con pago semanal y no es actividad comercial, en vista que esa forma de pago no incluye el día de descanso

semanal, el feriado de pago obligatorio que incida en ese día de descanso debe pagarse en forma sencilla; es decir, el valor del salario de un día, pero si es de pago no obligatorio, no se reconoce su pago.

Si son personas trabajadoras de pago mensual, quincenal o inclusive en comercio de pago semanal, se entiende que están pagados todos los días del mes (hasta treinta), por lo que no se debe agregar ningún monto por concepto del día feriado; pues ya está contemplado en el pago normal.

Si se trata de pago mensual, la jornada ordinaria se pagaría doble y cada hora extraordinaria, a 1.5 (tiempo y medio), pero calculada sobre la hora doble, correspondiente al día feriado laborado del siguiente modo:

Si la jornada ordinaria diaria se paga a $\text{¢}10.000.00$, se adicionan $\text{¢}10.000.00$ para completar el pago doble. Luego se divide $\text{¢}20.000.00 \div 8$ (horas) para obtener la hora doble que es $\text{¢}2.000.00$ y se multiplica por 1.5 = $\text{¢}3.750.00$, esta suma es la que se adicionaría, a cada hora extraordinaria.

Si se trata de pago semanal (en actividad no comercial), se hace el mismo cálculo si es feriado de pago obligatorio y si es feriado de pago no obligatorio, se hace sobre la hora que ordinariamente se paga que es sencilla y no doble. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2020)

**SE RECOMIENDA LA LECTURA DE: CÓDIGO DE TRABAJO Y SUS REFORAS,
CAPITULO TERCERO, SECCION I, ARTICULOS DEL 147 AL 152
DECRETO 25570- TSS REGLAMENTO ARTÍCULO 148 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO**

Contenido

Composición del sistema de seguridad social en Costa Rica.....	5
Actores: Entidades y Empresas.....	6
Ministerio de Trabajo y seguridad Social (MTSS)	8
Misión y Vision de MTSS	9
Misión	9
Visión.....	9
Ministerio de Salud de Costa Rica	10
Ministerio de Hacienda.....	11
Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS)	12
Instituto Nacional de Seguros (INS).....	14
Contribuyentes	14
Procedimientos administrativos	15
¿Qué es el salario?	17
Salarios mínimos.....	17
El salario mínimo legal para una ocupación específica es:.....	18
El seguro de ley Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S)	20
Las obligaciones de los patrones en materia de aseguramiento son:	21
De las trabajadoras Embarazadas o en estado de lactancia.	22
La licencia de Maternidad	24
Aguinaldo	26
Cesantía.....	30
Seguros del Riesgos del trabajo	32
Trabajo por servicios profesionales.....	33
Tipos de seguros.....	33
Tramite de Planillas.....	33
Días Feriados.....	34

ANEXOS

Anexo N° 1 Aplicación de Feriados del año 2020



DAJ-OF-54-2020
 21 de julio de 2020

APLICACIÓN DE FERIADOS DEL AÑO 2020

De acuerdo con los artículos 147, 148, 149, 150, 152 del Código de Trabajo, son hábiles para el trabajo, todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso y se aplican del siguiente modo, tomando en cuenta la reciente reforma introducida al artículo 148 mediante la Ley N°9875 del 13 de julio del 2020, la cual ha dispuesto trasladar el disfrute de algunos feriados conforme se verá:

FECHA	DIA DE DISFRUTE	APLICACIÓN DE PAGO
1 de enero	Miércoles	de pago obligatorio
11 de abril	Sábado	de pago obligatorio
SEMANA SANTA 9 y 10 de abril	Jueves y Viernes	de pago obligatorio
1 de mayo	Viernes	de pago obligatorio
25 de julio	Se traslada al Lunes 27 de julio	de pago obligatorio
2 de agosto	Domingo	de pago no obligatorio
15 de agosto	Se traslada al Lunes 17 de agosto	de pago obligatorio
15 de setiembre	Se traslada al Lunes 14 de setiembre	de pago obligatorio
1° de diciembre	Se traslada al Lunes 30 de noviembre	de pago no obligatorio
25 de diciembre	Viernes	de pago obligatorio

.

- **Ningún trabajador está obligado a laborar esos días feriados**, solamente si está de acuerdo los puede laborar. Si un trabajador se niega a laborar esos días feriados, no puede ser sancionado por esa causa.
- Aunque la empresa sea nacional, transnacional o internacional, deberá conceder estos feriados a los colaboradores que trabajan en Costa Rica. **Cualquier convenio sobre la renuncia del disfrute en las fechas que corresponde, es absolutamente nulo** según lo dispone el artículo 11 del Código de Trabajo.
- De la prohibición para los patronos de ocupar a sus trabajadores durante los días feriados, se exceptúan los centros de trabajo y las actividades enumeradas en los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo.
- El pago de los feriados estaría determinado por la modalidad de pago del salario que tenga la empresa o institución; de forma que si la persona trabajadora gana por unidad de tiempo (día, semana, mes o quincena) el pago del feriado será igual al salario ordinario diario. Si se trata de pago a destajo o por piezas (valor por producción) el feriado se pagará de acuerdo al promedio salarial diario devengado en la semana inmediata anterior.
- Las empresas que tienen MODALIDAD DE PAGO SEMANAL —mediante la cual se remuneran **sólo los días efectivamente laborados**— tienen obligación de remunerar sólo los días **feriados de pago obligatorio** que señala el artículo 148 como tales. Cuando en una semana hay un feriado de pago obligatorio, el patrono deberá cancelar, además del salario devengado en los días efectivamente laborados, **un adicional sencillo por el día feriado. Los días feriados de pago no obligatorio no se remuneran si no se laboran.** Cuando los trabajadores de PAGO SEMANAL, deban laborar un **feriado de pago obligatorio**, el adicional que debe reconocer el patrono será **DOBLE**. Si se trabajan horas extras durante estos días feriados, **se deben pagar a tiempo y medio doble, o sea pago triple todas las horas extras.**

Cuando los trabajadores de PAGO SEMANAL, deban laborar un **feriado de pago no obligatorio**, el adicional que debe reconocer el patrono será **SENCILLO**. Si se trabajan horas extras en estos días feriados que no son de pago obligatorio, **se deben pagar a tiempo y medio.**

- Las empresas que tienen MODALIDAD DE PAGO MENSUAL O CON ADELANTO QUINCENAL —sistema de pago global que remunera todos los días del mes, hasta treinta, sean hábiles o inhábiles— no hacen distinción entre los feriados; de forma tal que **TODOS LOS ONCE** se remuneran en **forma obligatoria**, por lo que el pago sencillo de los feriados no se hace adicionalmente, como sucede en el pago semanal, pues ya viene incluido en el salario.

Cuando los trabajadores que tienen MODALIDAD DE PAGO MENSUAL O CON ADELANTO QUINCENAL laboren **un día feriado**, sea de pago obligatorio o no obligatorio, el patrono debe adicionar un pago sencillo para completar el **PAGO DOBLE** que prevé la ley.

Si se trabajan horas extras durante los días feriados, en las empresas de pago MENSUAL O CON ADELANTO QUINCENAL, se **deben pagar a tiempo y medio doble, o sea pago triple todas las horas extras**.

- Los feriados del 25 de julio y 15 de agosto **deben trasladarse** al lunes siguiente y, 15 de setiembre y 1 de diciembre, **deben trasladarse** al lunes inmediato anterior y, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N°9875, este traslado es obligatorio, no dejando posibilidad alguna para aplicarlo el mismo día de la fecha, ni de otra forma diferente.
- El traslado se hace con el propósito de fomentar la visitación interna y la reactivación económica en todas las regiones del país, particularmente del sector turismo.
- Las actividades oficiales correspondientes a las conmemoraciones referidas para las fechas indicadas, cuando así proceda, se realizarán el propio día dispuesto.

Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe

Adriana Benavides Víquez
directora

ALC/2020



www.usanmarcos.ac.cr
San José, Costa Rica