



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN**

**SUELDOS: ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS OBLIGACIONES
TRIBUTARIAS Y DE SEGURIDAD SOCIAL DERIVADAS DE
UNA RELACION LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO DE
MÉXICO Y COSTA RICA.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A :

ANGEL FRANCISCO CRUZ VIDAL

ASESOR: MDF. EDUARDO SOLARES UGALDE

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES



ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES-CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

Sueldos: Estudio comparativo de las obligaciones tributarias y de seguridad social derivadas de una relación laboral en el sector privado de México y Costa Rica.

que presenta el pasante: Angel Francisco Cruz Vidal
con número de cuenta: 08907639-8 para obtener el título de :
Licenciado en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 17 de agosto de 2005

PRESIDENTE MCE. Elsa Margarita Galicia Laguna

VOCAL L.C. Pedro Orbe Solís

SECRETARIO MDF. Eduardo Solares Ugalde

PRIMER SUPLENTE C.P. Celia Eugenia Galicia Laguna

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Juan Carlos Correa Uribe

D e d i c a t o r i a s .

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

La más importante institución educativa, de investigación y de difusión de la cultura en América Latina.

A mi honorable jurado.

M.C.E. Elsa Margarita Galicia Laguna.

L.C. Pedro Orbe Solís.

M.D.F. Eduardo Solares Ugalde.

C.P. Celia Eugenia Galicia Laguna.

L.C. Juan Carlos Correa Uribe.

Gracias por su experiencia transmitida y tiempo brindado al presente trabajo.

Al L.C. Juan Manuel Cano Guarneros.

Al la Ing. Gloria Villanueva Aguilar.

Al C.P. Gustavo Aguirre Navarro.

Al L.A.P. Gonzalo Santisbón Barragán.

Maestros excelentes, que nos inducían a razonar y compartían un caudal de conocimientos y experiencias en cada clase.

A la Lic. Adriana Bagnarello Romero.

Consejera, con funciones consulares de la Embajada de la República de Costa Rica en los Estados Unidos Mexicanos. Gracias por los conocimientos transmitidos y las facilidades otorgadas para la realización del presente trabajo.

A mis padres.

Blandina Vidal Bonilla y J. Trinidad Cruz Morales.

Quienes me trajeron al mundo y me han apoyado para lograr esta meta. Los amo.

A mi hermana Diana Dora Cruz Vidal.

Una mujer de carácter fuerte, con gran determinación en alcanzar sus metas.

A mi abuelita Dolores Guadalupe Bonilla Martínez.

Quien me crió en su regazo de amor y tiernos cariños durante mi infancia.

A mi tía Lorenza Vidal Ramírez.

Eres un tesoro del saber, de nuestra herencia cultural mixteca.

A mi tía Julia Cruz Morales.

Me conmueve ver tanto que has sufrido en la vida, sin embargo tu corazón no se ha amargado y destellas bondad y amor.

A la familia Ramírez Vidal.

Hemos compartido alegrías y penas durante muchos años.

A la familia Vidal Miranda.

Estando a más de 2,000 kilómetros de aquí, saben que los amo muchísimo. Los extraño.

A la familia Vidal González.

También nos separan grandes distancias, pero atesoro en el corazón su amistad.

A la familia Echeveste Ramírez.

Luchadores incansables por los derechos de la juventud mexicana y la libertad.

A la familia Medina Morales.

No olvidaré momentos de alegría y penas que hemos compartido.

	página
Indice.....	1
Introducción.....	3
Objetivos.....	5
Capítulo 1 Repaso histórico de las relaciones económicas de México.....	6
Y Costa Rica.	
1.1 El contexto latinoamericano.....	6
1.2 La política fiscal mexicana de las últimas tres décadas.....	15
1.3 La política fiscal costarricense de las últimas tres décadas.....	21
1.4 Relaciones bilaterales México Costa Rica.....	24
Capítulo 2 Marco legal que afecta las relaciones individuales de trabajo y sus remuneraciones en México.....	28
2.1 Base constitucional.....	28
2.1.1 Ley Federal del Trabajo.....	30
2.2 Ley del Seguro Social.....	42
2.2.1. Estructura general.....	43
2.2.2. Régimen obligatorio.....	44
2.3 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores.....	58
2.4 Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	61
2.4.1 Disposiciones generales del impuesto sobre la renta a las personas físicas	61
2.4.2 Ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.....	63
2.5 Código Financiero del Distrito Federal.....	71
Capítulo 3. Marco legal que afecta las relaciones individuales de trabajo y sus remuneraciones en Costa Rica.....	74
3.1 Base constitucional.....	74
3.1.1 Código de Trabajo.....	75
3.2 Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social.....	82
3.2.1 Estructura general.....	82
3.2.2 Régimen obligatorio.....	83

	página
3.3 Ley de Protección al Trabajador.....	92
3.3.1 Estructura general.....	92
3.3.2 Régimen obligatorio.....	94
3.4.Ley Sobre Riesgos de trabajo.....	95
3.5 Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	97
3.5.1 Disposiciones generales del impuesto sobre la renta a las personas físicas.....	97
3.5.2 Rentas por sueldos.....	98
3.6 Ley del Aguinaldo en la Empresa Privada.....	101
Capítulo 4. Caso práctico.....	103
4.1 El caso de México.....	106
4.1.1 Determinación del impuesto sobre la renta.....	109
4.1.2 Determinación de contribuciones de seguridad social y de vivienda.....	113
4.1.3 Determinación de impuestos locales.....	117
4.2 El caso de Costa Rica.....	119
4.2.1 Determinación del impuesto sobre la renta.....	119
4.2.2 Determinación de contribuciones de seguridad social.....	122
4.3 Análisis comparativo de las prestaciones de ley en México y Costa Rica.....	125
4.4 Análisis comparativo de la proporción sueldo-erogaciones tributarias.....	128
4.5 Análisis comparativo de la proporción sueldo-contribuciones de seguridad social.....	130
4.6 Análisis comparativo de la proporción sueldo—erogaciones tributarias más seguridad social.....	137
Anexos.....	139
Conclusiones.....	145
Bibliografía.....	148

Introducción.

El presente trabajo hace un estudio -y en el caso práctico los cálculos aritméticos pertinentes- de la normatividad legal aplicable a las relaciones individuales de trabajo y sus remuneraciones en el sector privado de México y Costa Rica.

En el capítulo 1, se aborda el desenvolvimiento de las economías latinoamericanas durante las últimas tres décadas, ante un entorno influenciado por un proceso de apertura de los mercados de bienes, servicios y capitales.

Se mencionan datos generales e indicadores económicos de los países de México y Costa Rica, que son de nuestra especial atención.

Además, se hace una reseña histórica de las políticas fiscales, tanto de ingresos como de gasto público; en donde ambos países han buscado aumentar la recaudación tributaria, mantener un control disciplinado del gasto público e incurrir menos en déficits fiscales y endeudamientos.

Se menciona, la histórica cordialidad diplomática que ha habido entre México y Costa Rica. A principios de los años noventa, se negociaron y suscribieron diversos acuerdos políticos, económicos y culturales, resaltando el Tratado de Libre Comercio (vigente a partir del 1 de enero de 1995) entre ambos países, que ha constituido un aumento del intercambio comercial.

En el capítulo 2 se hace mención de las leyes que afectan las relaciones individuales de trabajo y sus remuneraciones en México, específicamente en el sector privado. Se estudian los artículos de mayor relevancia de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal de Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional Para la Vivienda de los Trabajadores, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y del Código Financiero del Distrito Federal. De éste último aclaramos que tocante al impuesto sobre nóminas, existen en varias entidades

federativas de nuestro país con nombres un tanto parecidos y con tasas que varían de una entidad a otra. Pero, para no hacer más extensivo este trabajo, sólo se toma como referencia al impuesto sobre nóminas del Distrito Federal.

En el capítulo 3 se hace mención de las leyes que afectan las relaciones individuales de trabajo y sus remuneraciones en Costa Rica, específicamente en el sector privado. Se estudian los artículos de mayor relevancia de la Constitución Política de la República de Costa Rica, del Código de Trabajo, de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, de la Ley de Protección al Trabajador, de la Ley Sobre Riesgos de Trabajo, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y de la Ley del Aguinaldo en la Empresa Privada.

En el capítulo 4 se realiza el caso práctico. Tomando como punto de partida a un grupo de 8 trabajadores de un grupo empresarial internacional, 4 de los cuales laboran en México y los otros 4 en Costa Rica. Los sueldos mensuales de dichos trabajadores son equivalentes por cada puesto respectivo, al tipo de cambio de un peso = 42.65 colones. Estos, reciben sólo las prestaciones de ley de su país y poseen una antigüedad de un año.

En cada país, se procede al cálculo mensual del impuesto sobre la renta, impuestos locales (si es el caso) y contribuciones obrero patronales de seguridad social, acorde a lo establecido en las leyes aplicables.

Finalmente se compara la tributación de México con Costa Rica y se observa en donde es mayor.

Objetivos.

Conocer las prestaciones y obligaciones de ley, a cargo de patrones y trabajadores en una relación individual de trabajo del sector privado, en México y Costa Rica.

Realizar el cálculo mensual del impuesto sobre la renta, de impuestos locales (si es el caso) y de cuotas de seguridad social derivados de remuneraciones en una relación laboral individual, de acuerdo a las leyes vigentes aplicables en México y Costa Rica.

Comparar las respectivas proporciones sueldo-impuestos y sueldo-contribuciones de seguridad social de ambos países.

Determinar en cual país es mayor la tributación a cargo del patrón y trabajador.

Analizar los resultados de dicha comparación y enunciar las ventajas y desventajas de cada país.

Capítulo 1 Repaso histórico de las relaciones económicas de México y Costa Rica.

1.1 El contexto latinoamericano.

En el continente americano, se vivieron hondas transformaciones económicas y sociales a finales de los ochenta y durante los años noventa, condicionadas por los cambios en el contexto internacional. Desde 1985 en adelante, las reformas económicas fueron la regla y no la excepción en los países latinoamericanos. La apertura comercial de bienes y servicios y la liberalización de los mercados financieros nacionales fueron los primeros pasos en buscar una mayor integración regional. También, se iniciaron las privatizaciones de las empresas paraestatales latinoamericanas. Con sus características peculiares en cada nación del continente. Por ejemplo, Argentina y Perú han privatizado la casi totalidad de sus empresas públicas, Chile, México y Venezuela conservan la presencia estatal en el sector eléctrico y extracción y refinación de hidrocarburos, mientras que Costa Rica la conserva en el ramo de la telefonía pública y refinación del petróleo.

Los gobiernos latinoamericanos "transformaron drásticamente sus regímenes comerciales y cambiarios, en el marco de reformas macroeconómicas que fueron introducidas a partir de los años ochenta, cuando hubo una paulatina reducción de los promedios arancelarios".¹ Este proceso, fue intenso durante la década de los noventa, llegando hasta el punto tal que "en 1985 cerca de la mitad del valor importado en los países de América Central y un tercio en los países de América del sur estaba sujeto a algún tipo de restricción arancelaria, a fin de mes de 1994 en siete de los once miembros países de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI), la proporción se había reducido a menos de 1% y, en ningún caso, era superior a 5%."²

¹ Ocampo, José Antonio y Bajraj, Reynaldo (2001). *Una década de luces y sombras: América Latina y el Caribe en los años noventa*. Bogotá, Alfa omega, p. 32

Pero, no todo es miel sobre hojuelas, ya que ante esta apertura económica, las empresas nacionales debieron enfrentar abruptamente la competencia de productos y empresas extranjeras. Como ejemplo de ello, tenemos a las industrias del calzado y la confección de ropa mexicanas, las cuales se vieron seriamente afectadas ante la entrada de productos análogos de países como Brasil, Uruguay y China.

Estados Unidos de América ha visto una preocupación la consolidación de la Unión Europea y los países de Asia oriental. Ejemplo de ello fue la entrada en vigor en 1999 de una moneda única (euro) para casi una veintena de países europeos y el constante incremento del intercambio comercial de bienes y servicios entre estos países.

El gobierno estadounidense convocó a los jefes de Estado de las 34 naciones de América a una reunión en Miami en la 1ª. Cumbre de las Américas, que fue la primera de una serie de reuniones destinadas a fortalecer las relaciones interamericanas mediante el análisis y la búsqueda de soluciones a problemas comunes. "Se adoptó una declaración de principios basada en la preservación y el fortalecimiento de la democracia y con los objetivos de expandir la prosperidad del hemisferio mediante la integración económica y el libre comercio, erradicar la pobreza y la discriminación y garantizar el desarrollo sustentable y la protección al medio ambiente."³

Los países latinoamericanos consolidaron la totalidad de su estructura arancelaria en 1994, durante la Ronda de Uruguay, en el entonces Acuerdo General Sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT). Y se sigue perfeccionando en una negociación activa de acuerdos de libre comercio bilaterales, plurilaterales e interregionales. Por ejemplo, Estados Unidos de América suscribió en el año de 1993 el Tratado de Libre comercio (TLC) con México y Canadá y en un futuro inminente la formación de un Area de Libre Comercio de las Américas (ALCA).

² Ibidem p. 32

³ Lerman Alperstein, Aida. *El Area de Libre Comercio de las Américas, antecedentes y perspectivas*. Revista comercio exterior. Vol. 54 Núm 9 Sep 2004 p. 822.

“Durante los años noventa, el proceso de integración latinoamericano y caribeño encontró una dirección y mostró un dinamismo difícil de prever en años pasados. Los acuerdos suscritos en 1986 entre Argentina y Brasil, marcaron el resurgimiento de la integración. En 1991, con la adhesión de Uruguay y Paraguay, el acuerdo bilateral se convirtió en el Tratado de Asunción, en virtud del cual se creaba el Mercado Común del Sur (Mercosur). Asimismo, se reactivaron el Grupo Andino (1997), el Mercado Común Centroamericano (MCCA) y la Comunidad del Caribe (CARICOM).”⁴ El 23 de diciembre de 1994 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Tratado de Libre Comercio entre la República de Costa Rica y los Estados Unidos Mexicanos, entrando en vigor el 1 de enero de 1995, es de interés hacer notar que es de los primeros tratados comerciales de la nueva era neoliberal de finales de siglo que suscribe nuestro país con una nación latinoamericana.

En los años noventa, Latinoamérica registró una de las mayores tasas de crecimiento del comercio mundial de mercancías, tanto en términos de volumen como de valor. “Entre 1990 y 1999, las exportaciones crecieron en promedio 8.5% en volumen y 7.9% en valor. Estas tasas sólo fueron superadas por China. Sin embargo, las importaciones de América Latina crecieron a tasas más elevadas 11.1% en volumen y 12.1% en términos de valor, cifra más alta que las de otras regiones. Las exportaciones mexicanas crecieron a una tasa promedio de 13.8%, mientras que las exportaciones latinoamericanas, sin incluir a México, tuvieron un aumento en torno del 7%.”⁵ México, Costa Rica y Panamá han logrado ampliar sus exportaciones orientadas fundamentalmente hacia el mercado norteamericano, con una intervención importante de la industria maquiladora, principalmente el ensamble de aparatos eléctricos y la confección de ropa.

Sin embargo, estos logros de integración entre las economías latinoamericanas no fue inmune a las consecuencias de las crisis financieras internacionales. Entre las que se encuentran: la de 1994 y 1995 –conocida como efecto tequila- que afectó a México y repercutió en países vecinos; la crisis asiática de 1997 –llamada efecto dragón-

⁴ Ocampo, José Antonio y Bajraj Reynaldo. Ob. cit. p. 37

que se amplió luego a Rusia. Y la llamada "desaceleración" de la economía estadounidense de los años 1999 y 2000. Estos sucesos dejan ver volatilidad y pánico de los mercados financieros, a pesar de que los índices inflacionarios son bajos (y no elevados como en los años ochenta) y déficits fiscales más bajos que se han tenido en los países latinoamericanos como México, Brasil y Venezuela.

"La inversión extranjera directa (IED) constituyó en la década de los noventa el componente más cuantioso de la entrada de capitales, desplazando a los créditos bancarios, que habían ocupado el primer lugar en la composición de las entradas de capital en los decenios previos. Al inicio de los años ochenta, la IED representó el 20% de las entradas de capitales. En la década de 1990, esta proporción se fue incrementando y en 1996-1999 alcanzó el 75%."⁶ De lo que podemos concluir que la IED se convirtió en un pilar para financiar el déficit de la cuenta corriente de la balanza de pagos de estos países. Este aumento se debió:

Al auge de las privatizaciones de empresas estatales. En México fue la venta de la empresa de telefonía pública, bancos, siderurgia y aero líneas. En Brasil, la privatización de las telecomunicaciones y generación y suministro de energía eléctrica. Argentina fue el caso más evidente de privatizaciones de todo tipo.

A las estrategias de empresas transnacionales frente al proceso de globalización y defender su participación en el mercado, realizando nuevas inversiones de infraestructura en sus subsidiarias y sucursales de América latina. En respuesta al llamado desafío asiático en el mercado mundial. General Motors, Ford y Volkswagen invirtieron en México, Brasil, Chile y Colombia en nuevas plantas con tecnología avanzada. En el comercio minorista, las cadenas de autoservicio como Wal Mart, Soriana, The Home Depot, Seven Eleven y Heb constantemente abrieron nuevas unidades de venta a los consumidores latinoamericanos.

□ Al aumento de empresas maquiladoras, aprovechando las ventajas del TLC, bajos salarios y de las facilidades fiscales –como es el Programa de Apoyo a Empresas Altamente Exportadoras (ALTEX) y el Programa de Importación Temporal Para la

⁵ Ibidem. p. 42.

Exportación (PITEX)- que permite, entre otros beneficios, una recuperación rápida del impuesto al valor agregado a favor. En el caso de Costa Rica, principal país maquilador de Centroamérica, se concentraron las inversiones en los sectores de confecciones y ensamble de equipos eléctricos y electrónicos.

Al aumento de empresas transnacionales extractivas mineras y de hidrocarburos en Chile, Bolivia y Perú.

A un mayor posicionamiento en el continente de grupos financieros extranjeros como el Grupo Bilbao Vizcaya, Grupo Santander, el Scotian Bank y el Hong Kong Shanghai Bank Corporation.

A una mayor inversión en el sector turístico, donde se encuentran principalmente los destinos de playa de México, Costa Rica, Bahamas, Jamaica, Panamá, República Dominicana, Puerto Rico, Venezuela, Brasil y Colombia. La llamada "Riviera Maya" de México se ha "convertido en el desarrollo turístico de mayor crecimiento en el mundo, recibe 4.7 millones de visitantes al año y 2854 millones de dólares por ingreso de divisas."⁷

Por otra parte, como nunca en la historia de la humanidad a finales de siglo, se presentaron importantes flujos migratorios de países latinoamericanos hacia Estados Unidos, Canadá, España y Puerto Rico. El convulsionado ambiente social de los años ochenta de varios países centroamericanos impulsó una emigración masiva, siendo el destino preferido los Estados Unidos. En 1990 cerca de 9 millones de personas nacidas en Latinoamérica estaban presentes en los Estados Unidos. Siendo de suma importancia el flujo de remesas de dinero que envían los emigrantes latinoamericanos que viven y trabajan en países desarrollados. Como un ejemplo, "los latinoamericanos que viven en Estados Unidos y España gastan más en teléfono que cualquier otro grupo étnico. El 30% de las conexiones telefónicas internacionales desde esos países tiene como destino a América Latina. La empresa Orbitel con ventas internacionales

⁶ Ibidem. p. 56.

⁷ Pescador, Fernando. *La Riviera Maya el polo turístico de mayor atractivo. Periódico Milenio. 16 oct 04.* Núm.1751 p. 19

de 19 millones de dólares en 2004, ha conquistado el 25% del mercado de prepago hacia Colombia desde Florida.”⁸

Nos encontramos ya en un nuevo siglo, y el desempeño económico de América Latina es deprimente en comparación al auge que tuvo durante la década de los noventa. Continúa la desaceleración del crecimiento económico mundial, encabezada por la reducción del ritmo de crecimiento de los Estados Unidos. Por ello, América latina y el Caribe se enfrentan a una menor demanda y a menores precios para sus productos de exportación, lo que deprime la actividad productiva de bienes manufacturados y agrícolas.

Al finalizar el siglo, las condiciones macro económicas internas han tendido e agravar la contracción provocada por el sector externo. El crédito ha sido muy caro, la demanda interna se contrae y se restringe el consumo y la inversión en Latinoamérica.

Durante el siglo XXI “la economía de Costa Rica sufrió una reducción de su tasa de crecimiento. A partir del segundo trimestre de 1999, la actividad económica experimentó cierto debilitamiento, tras dos años de crecimiento superior al 8% anual. En el año 2000 se agudizó esta tendencia y el aumento del Producto Interno Bruto (PIB) fue de sólo 1.7%. El desempleo abierto se redujo, pero el ingreso por habitante se contrajo levemente. La inflación se mantuvo en un 10%.”⁹

En el nuevo milenio, en México, el crecimiento de la economía mexicana se ha mantenido en un 6%. Teniendo como uno de sus objetivos el descenso de la inflación mediante una política monetaria restrictiva. El alto precio del petróleo generó excedentes fiscales que facilitaron el gasto público e impulsaron la economía. En el año 2000 “la inversión extranjera directa superó los 13,000 millones de dólares, que representó 3.1% del PIB, las remesas familiares sumaron 6,700 millones de dólares y el comercio exterior fue dinámico. El proceso electoral del año 2000 introdujo

⁸ Sabogal, Hugo. *Para llamar a mamá*. Revista *América Economía*. 18 de febrero 2005, núm 294 p.20

⁹ Stallings, Bárbara (coordinadora) (2001). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2000 2001*. Santiago de Chile, CEPAL ONU, p. 53

incertidumbre de la evolución económica de nuestro país, en vista de que los cuatro cambios de gobierno anteriores (1976 José López Portillo, 1982 Miguel de la Madrid, 1988 Carlos Salinas de Gortari y 1994 Ernesto Zedillo) se habían visto acompañados por ataques especulativos contra la moneda. Sin embargo, la transición política del año 2000 no incidió negativamente en la economía, aunado por la mayor solidez de los fundamentos macroeconómicos, y las condiciones favorables del sector externo durante la segunda mitad de la década de los noventa.

Los anexos 1 y 2 muestran tablas con los principales indicadores económicos de México y Costa Rica de la década de los noventa y principios del nuevo siglo.

A continuación, mostraremos datos estadísticos y de la conformación social y política de México y Costa Rica, que nos permitirá conocer mejor a estos dos países, que son de interés especial en este trabajo.

México: su nombre oficial es Estados Unidos Mexicanos.

- Extensión territorial: 1,958,201 km²
- Costas: 11,952.7 km.
- Límites: al norte con Estados Unidos de América, al este con el Golfo de México, al sureste con Guatemala, Belice y el Mar Caribe, y al oeste con el Océano Pacífico.
- Capital: Ciudad de México, Distrito Federal.
- División territorial: 31 Estados y el Distrito Federal.
- Unidad monetaria: \$ = 1 peso = 100 centavos. 1 dólar EUA = 11.06 pesos.
- Idioma oficial: Español.
- Población: 105,441,657 habitantes.
- Densidad de población 53.9 habitantes / km².¹⁰
- Constitución vigente: 5 de febrero de 1917 con sus reformas.
- Forma de Gobierno: República.
- Poder ejecutivo: Lic. Vicente Fox Quesada. Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. Más 18 Secretarías de Estado.

Secretaría de Agricultura Ganadería, Desarrollo Rural y Pesca.

Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Secretaría de Desarrollo Social.

Secretaría de Economía.

Secretaría de Educación Pública.

Secretaría de Energía.

Secretaría de Gobernación.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Secretaría de la Defensa Nacional.

Secretaría de la Función Pública.

Secretaría de Reforma Agraria.

Secretaría de Marina Armada de México.

Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales.

Secretaría de Relaciones Exteriores.

Secretaría de Salud.

Secretaría de Seguridad Pública.

Secretaría de Turismo.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Poder legislativo: Congreso de la Unión compuesto de dos Cámaras; de Diputados con 500 miembros y de Senadores con 64 miembros.
- Poder judicial: Suprema Corte de Justicia con 21 miembros, tribunales inferiores.¹¹

Costa Rica: su nombre oficial es República de Costa Rica.

- Extensión territorial: 51,100 km²
- Costas: 1,290 km.
- Límites: al norte con Nicaragua, al este con el Mar Caribe, al sureste con Panamá, y al oeste con el Océano Pacífico.
- Capital: Ciudad de San José.

¹⁰ Datos de México. INEGI. Documento en internet: www.inegi.gob.mx. Consultado el 15 mayo 2005.

¹¹ Portal de la Presidencia de la República. Documento en internet: www.presidencia.gob.mx Consultado el 15 de mayo 2005.

- División territorial: 7 provincias: San José, Alajuela, Cartago, Heredia, Guanacaste, Puntarenas y Limón. Cada provincia, a su vez, dividida en cantones.
- Unidad monetaria: ₡ = 1 colón = 100 céntimos. 1 dólar EUA = ₡ 471.70
- Idioma oficial: Español.
- Población: 4,248,508 habitantes.
- Densidad de población: 83.2 habitantes / km².
- Constitución vigente: 7 de noviembre de 1949 con sus reformas.
- Tipo de Gobierno: República.
- Poder ejecutivo: Lic. Abel Pacheco de la Espriella. Presidente Constitucional de la República de Costa Rica. Más 15 Ministerios de Estado.

Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Ministerio de Ciencia y Tecnología.

Ministerio de Comercio Exterior.

Ministerio de Educación pública.

Ministerio de Economía, Industria y Comercio.

Ministerio de Ambiente y Energía.

Ministerio de Hacienda.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Ministerio de Relaciones Exteriores.

Ministerio de Salud

Ministerio de Vivienda.

Ministerio de Justicia.

Ministerio de Seguridad Pública.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes.

Poder legislativo: Asamblea Legislativa compuesta por 57 miembros.

Poder judicial: Corte Suprema de Justicia compuesta por 22 miembros, más tribunales inferiores.¹²

¹² Portal de la Casa Presidencial de la República de Costa Rica. Documento en internet: www.casapres.go.cr
Consultado el 15 de mayo de 2005.

1.2 La política fiscal mexicana de las últimas tres décadas.

En los últimos 30 años, México ha padecido crisis económicas recurrentes que han frenado su crecimiento y a su vez han afectado el nivel de vida de la población. En los años setenta hubo un fuerte gasto público y una débil entrada de ingresos, lo que desencadenó en un endeudamiento y a la emisión monetaria. Se crearon expectativas de insolvencia que derivaron en fuga de capitales y las crisis económicas de 1976 y 1982. “A partir de entonces, los esfuerzos del Gobierno Federal se dividieron entre estabilizar las variables macroeconómicas, atender los crecientes rezagos sociales y cumplir los compromisos de la deuda externa, que llegó a representar el 46.4% del PIB en 1982.”¹³ Se buscó abandonar el concepto paternalista y patrimonialista del gobierno bajo el esquema de economía mixta, procurando que los particulares participen más en las diversas ramas económicas. Durante la crisis económica de 1986, las prioridades del gobierno federal se encaminaron a conseguir la estabilidad macroeconómica, atender el desarrollo social, proteger el poder adquisitivo de los salarios y el nivel de empleo y renegociar la deuda externa. Se puso en marcha el Pacto de solidaridad Económica para impulsar el crecimiento con estabilidad de precios. En la década de los noventa se observa una mejoría económica de México, hasta el fatídico diciembre de 1994 con otra crisis económica.

Recordemos que “el gasto público está constituido por cualquier erogación realizada por el Estado u otro ente público y destinada a la consecución de los objetivos y metas propuestos.”¹⁴ Estos objetivos y metas obedece al cumplimiento de funciones del propio estado en la administración de la educación, seguridad social, seguridad, asistencia social, transportes, entre otros.

Entre 1988 y 1993 la disciplina presupuestaria consistió en contener el gasto programable y luego, sujetarlo al nivel de los ingresos fiscales y condicionar su

¹³ Chavez Presa, Jorge (2000) *Logros y retos de las finanzas públicas en México*. Santiago, CEPAL ONU, p.9

¹⁴ Jiménez González, Antonio (2000) *Lecciones de Derecho Tributario 4ª. Ed.* México, Ecafsa, p.13

expansión al crecimiento real del PIB. Esto se logró a través de un programa de retiro voluntario de personal en áreas no estratégicas (como sucedió en el Instituto Mexicano del Café, tiendas del Departamento del Distrito Federal, Secretaría de Programación y Presupuesto e Instituto Mexicano de Televisión), racionalización de los subsidios (tortilla, pan blanco, huevo) y la privatización de empresas paraestatales. Con estos recursos se pagó la deuda interna. Con estas medidas el gobierno federal continuó generando balances primarios positivos y a partir de 1988 recurrió menos a mercados financieros para fondearse. Se logró paulatinamente que el volumen del gasto público correspondiera con los niveles de los ingresos. Desaparece la Secretaría de Programación y Presupuesto y es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quien realiza la actividad presupuestaria y la dotación de recursos para el gasto público.

Hasta finales de 1993 el panorama macroeconómico de México era optimista con finanzas públicas equilibradas, deuda pública descendente y un incremento de la productividad. Sin embargo, a partir de enero de 1994 el país experimentó una secuencia de acontecimientos adversos que propiciaron un creciente clima de incertidumbre y la alza continua en las tasas de interés de Estados Unidos. “La emisión de deuda interna de corto plazo denominada en dólares (tesobonos), constituyó un instrumento que permitió disminuir las presiones sobre el peso, llegando a acumular obligaciones por 13 mil millones de dólares a finales de 1994. En diciembre de 1994 se experimentó un ataque especulativo que redujo el nivel de reservas internacionales de 17000 a 6000 millones de dólares y llevó al tipo de cambio a una depreciación cercana al 100%.”¹⁵ Los inversionistas temían que nuestro país no tendría los recursos para pagar sus obligaciones inmediatas en moneda extranjera, tanto públicas como privadas, lo que desató el llamado efecto tequila. Se hicieron pagos por 12.9 mil millones de dólares.

“Con el apoyo de organismos multilaterales –Tesoro de Estados Unidos, Fondo Monetario Internacional, Banco Internacional de Pagos, Banco Mundial, Banco

¹⁵ Chávez Presa, Jorge. Ob. cit. p.26

Interamericano de Desarrollo- se constituyó un fondo para la estabilización de nuestra moneda por más de 50,000 millones de dólares que permitió hacer frente a las obligaciones de corto plazo denominadas en dólares y como estrategia para reconquistar la confianza de los inversionistas nacionales y extranjeros.”¹⁶ Con el respaldo de los recursos del paquete de apoyo se buscó elevar el ahorro interno, estabilizar los mercados financieros con una política monetaria restrictiva. Para aumentar los ingresos públicos en 1995 se incrementó la tasa general del Impuesto al Valor Agregado del 10% al 15%.

A finales de los años noventa, las finanzas públicas se beneficiaron del incremento de los precios del petróleo, lo que permitió elevar el nivel de gasto, aunque conservando la disciplina entre déficit fiscal y producto. En el año 2000 “la diferencia entre la cotización del petróleo prevista y la observada (8.6 dólares por barril) y el mayor volumen exportado arrojó un excedente de casi 6,000 millones de dólares en los ingresos públicos. Los recursos extraordinarios obtenidos por este medio y por el mayor nivel de actividad permitieron aumentar las asignaciones a estados y municipios, amortizar la deuda pública y erogaciones extraordinarias para el pago a jubilados y pensionados.”¹⁷

Se entiende `por ingreso a “las sumas que en dinero, o en especie, recibe el Estado como los demás entes públicos a través de diversos medios.”¹⁸ Principalmente el Estado recibe ingresos ordinarios traducidos en impuestos que provienen de “la coacción ejercida por el Estado sobre los administrados o gobernados.”¹⁹

El Estado mexicano recurre a una gama de fuentes generadoras de recursos económicos tales como el crédito público interno y externo, los impuestos, las cuotas de seguridad social, la venta de activos, etc. Cada una de éstas fuentes de ingresos

¹⁶ Ibidem. p. 27

¹⁷ Stallings, Bárbara. Ob. cit. p.213.

¹⁸ Jiménez González, Antonio. Ob. cit. p. 10

¹⁹ Ibidem. p. 10

del gobierno se rigen por sus específicos regímenes jurídicos. En este inciso nos avocamos principalmente a los impuestos que tiene derecho a percibir el mismo.

A principios de los ochenta se establece el Sistema de Coordinación Fiscal, cuyo objetivo es asignar a las entidades federativas un porcentaje del total de la recaudación de los impuestos federales.

En 1980 se llevó a cabo una reestructuración del esquema tributario, que consistió en la eliminación del Impuesto Sobre Ingresos Mercantiles (ISIM), del Impuesto Estatal del 1% Sobre Remuneraciones al Personal e impuestos alcabalatorios. Se instituyó el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios (IEPS). El IVA inició con una tasa general de 10%, una tasa de 6% en las zonas fronterizas y un número limitado de artículos –como los alimentos frescos perecederos y abarrotos comestibles- con tasa 0%. En el periodo 1983 – 1992 la tasa general del IVA fue de 15%. Con el fin de facilitar la fiscalización del impuesto y para minimizar las distorsiones del impuesto sobre las decisiones de consumidores en 1992 se eliminaron diferenciales de los años ochenta y se impuso una tasa general del 10% en todo el país. “En la actualidad el IVA representa el segundo impuesto en importancia en el sistema fiscal mexicano. Durante 1996 contribuyó con el 30.3% del total de los ingresos tributarios no petroleros, sólo por debajo del ISR, que en ese mismo año participó con el 50.9% de ese total.”²⁰

La reforma encaminada a lograr la integración del Impuesto Sobre la Renta (ISR) de personas físicas y morales a partir de 1980 permitió evitar el doble gravamen de las utilidades de la empresa cuando éstas llegan a las manos de los accionistas y constituye un mecanismo de control, monitoreando a nivel del accionista las utilidades que hubieran escapado al nivel de la empresa. Lo que explica que “en México la utilidad contable puede diferir de la utilidad fiscal y que, por lo tanto, es posible distribuir dividendos o reducir el capital sin pagar ISR. A partir de 1989 se exige a las empresas la constitución de una cuenta espacial, la Cuenta de Utilidad Fiscal Neta

²⁰ Chávez Presa, Jorge. Ob. cit. p.17

(CUFIN) formada por las utilidades retenidas (después de impuestos). De esta forma, cualquier dividendo distribuido por fuera de la CUFIN debe ser gravado al 34%. Y las ganancias de capital que superen al cambio proporcional en el monto de la CUFIN entre el periodo de adquisición y venta de acciones, son gravadas a la misma tasa.”²¹

En 1989 se introdujo la deducción inmediata de activos. Este beneficio se limitó fuera de las tres principales áreas metropolitanas de México, Guadalajara y Monterrey. También, se sustituyó la deducción del costo de lo vendido por la deducción de las compras. En 1987 se instituyó el empleo de los índices nacionales de precios al consumidor a los activos, pasivos y capital; se estableció la acumulación y deducción de intereses ajustados por inflación y en su caso la pérdida o la ganancia inflacionaria, se autorizó la depreciación de los activos con factor inflacionario y la indización de las aportaciones netas de capital de los accionistas y las pérdidas pendientes de amortizar.

En 1986 la tasa general de ISR era de 42% Las tasas de ISR fueron disminuyendo a partir de 1987 hasta 1996 cuando se aplicaba el 34%. En 1989 se introdujo el Impuesto al Activo (IA) con una tasa del 2% sobre los activos de las empresas y en 1995 ésta se redujo al 1.8%

En 1993 se estableció el llamado crédito al salario para beneficio de los trabajadores de menores ingresos, que es recibida en efectivo por éstos y acreditada por el empleador contra cualquier impuesto federal a su cargo.

Para hacer frente a la crisis de 1995, en materia impositiva, se establecieron estímulos temporales para la creación de empleos y para el aumento de la inversión. Se aplicó una exención temporal del Impuesto al Activo a empresas pequeñas, se permitió la deducción inmediata al 100% de las inversiones adicionales que se realizaran en 1996 y se otorgó un crédito fiscal a las empresas que emplearan trabajadores por arriba del promedio registrado el año anterior. En estos años, se redujeron drásticamente los

²¹ Ibidem. p. 17

ingresos tributarios siendo en 1994 "del 11.29% del PIB, en 1995 9.27% del PIB y en 1996 8.88% del PIB."²² En 1996 se registró una recuperación de la recaudación, aunado a las restricciones monetarias y la disciplina fiscal.

Entre las medidas para fortalecer la recaudación tributaria, se ha logrado descentralizar la administración tributaria. "El 1 de julio 1997 el Servicio de Administración Tributaria (SAT) reemplazó a la Subsecretaría de Ingresos en las atribuciones de determinación y recaudación de las distintas contribuciones del ámbito federal. Se pretende llevar a cabo de manera más eficiente las labores de recaudación, coordinación fiscal con entidades, representación de la Federación en controversias fiscales y dirección de los servicios aduaneros."²³ La entrada del SAT ha mejorado la percepción que el contribuyente tiene sobre la transparencia, y eficiencia de la administración tributaria. La sustitución del uso de formatos llenados en papel por la presentación en medios magnéticos o vía internet ha constituido un reducción de esfuerzo y problemas para los contribuyentes en el cumplimiento de sus obligaciones. La administración fiscal ha mejorado durante los últimos dos decenios, lo que se ha traducido en un incremento de la recaudación y reducción de costos administrativos.

"Con las acciones emprendidas para mejorar el desempeño del sistema fiscal mexicano se lograron resultados importantes. Los ingresos tributarios no petroleros pasaron de 8.69% a 9.96% del PIB en el periodo comprendido entre 1988 y 1993, aun cuando las tasas impositivas disminuyeron. Aunado a ello, el estricto control sobre el gasto público permitió revertir un déficit presupuestal del 16% del PIB en 1987 en un superávit de 0.7% del PIB para 1993, sin considerar los ingresos por las privatizaciones."²⁴ Ha habido también durante la década de los noventa un aumento de la base tributaria, gracias a los mayores requisitos de los comprobantes fiscales ser deducibles y así obstaculizar su reproducción ilegal.

²² Ibidem. p. 30

²³ Ibidem p. 38

²⁴ Ibidem p. 21

México, no escapa de la ineficiente regulación de la economía informal. Se estima que el 20% de la población económicamente activa de las áreas urbanas se desempeña en este sector. "La economía informal como porcentaje del PIB ascendió a 19.8% en 1995. Los indicadores de trabajadores no incorporados a la seguridad social, muestran que más de un 30% labora en actividades informales."²⁵

1.3. La política fiscal costarricense de las últimas tres décadas.

Durante los años setenta y ochenta Costa Rica era un país un país fundamentalmente turístico y agro exportador de plátano, café y frutas tropicales. Las recurrentes crisis en los precios internacionales de estos últimos ha afectado su economía y balanza de pagos.

También, la guerra civil del país vecino de Nicaragua durante estos años, afectó a Costa Rica como riesgoso para las inversiones y el turismo ante la cercanía de un país convulsionado por la guerra; y también por el éxodo de refugiados nicaragüenses hacia Costa Rica que implica un mayor gasto social del gobierno para que reciban ayuda social y dotación de servicios públicos en sus lugares de asentamiento. En la década de los años noventa se percibe una mejoría en la región y Costa Rica se convierte en un país maquilador de ropa y aparatos electrodomésticos dadas las facilidades fiscales y vuelve nuevamente a sufrir en el año 2000 ante los efectos expansivos de la desaceleración de la Economía estadounidense y la crisis asiática y Argentina. Lo que ha significado en un recurrente desplome de los ingresos fiscales presupuestados y por ende, la afectación de las asignaciones del gasto público. En el 2000 "la política fiscal se basó en una mejor administración de la deuda, pero el gasto a la baja. El déficit del sector público fue del 3.6% del PIB. La carga tributaria fue de 12.6% levemente superior a la del año anterior. Se eliminó el impuesto al activo y el impuesto selectivo al consumo."²⁶

²⁵ Ibidem. p. 40

²⁶ Stallings Bárbara. Ob. cit. p. 155

“El saldo de la deuda externa total (pública y privada) respecto de las exportaciones cayó tres veces y media a una vez y media en Costa Rica entre 1985 y 1995.”²⁷ La reducción del peso de la deuda externa en Centroamérica ha representado un sacrificio para estos países. Al inicio de los noventa se veía un mejor panorama económico. En Costa Rica el pago de los intereses de la deuda interna en el gasto público ha sido de 20% y en el año 2000 se tenía del 28%. Se ha hecho un esfuerzo por aumentar la captación por medio de impuestos, la disciplina en el gasto y el empleo de los recursos de las privatizaciones para el pago de la deuda interna. En la década de los noventa “la inversión real es del 3.5% del gasto total y hay una clara postergación de las necesidades de inversión en infraestructura.”²⁸

Se ha promulgado un nuevo marco legal de la relación entre el Estado y el Banco Central. También, se han tenido avances en las inversiones para superar un proceso desordenado, que épocas de auge con recursos más o menos abundantes para invertir, aumentase la inercia y en épocas de crisis el gobierno se endeudaba y se interrumpían abruptamente las obras públicas. Se ha puesto mayor empeño en coordinar los trabajos del Ministerio de Planificación y los Bancos de Proyectos. Recientemente, se han implantado unidades de estudio de costo y control de licitaciones en los ministerios que manejan los mayores montos de inversión, para llevar a cabo adquisiciones a los mejores precios y condiciones. Se puede decir que el país ha aprendido la lección que “ha dejado la crisis de la deuda externa de América Latina... la importancia de mantener los equilibrios macro económicos fundamentales dentro de márgenes razonables y de asegurar el manejo prudente de las finanzas públicas.”²⁹ Costa Rica ha tenido el mejor desempeño económico de los países centroamericanos, gracias a décadas de estabilidad social y su equitativa de distribución del ingreso y la reducción gradual a las transferencias que realiza el estado en la política de bienestar social.

²⁷ Puchet, Jorge y Torres, Federico. *Las finanzas públicas y la política fiscal en las economías de Centroamérica durante los años noventa y perspectivas de corto y mediano plazo (2000)*. Santiago de Chile, CEPAL ONU, p.33

²⁸ Ibidem. p. 35

²⁹ Ibidem. p. 45

“La participación de los impuestos directos en Costa Rica es baja, se debe básicamente a los tratamientos especiales de tasa preferencial que han venido caracterizando a su legislación de impuesto sobre la renta, el más importante es la cédula constituida por el Impuesto Unico a las Rentas del Trabajo Personal Dependiente o por Jubilación o Pensión.”³⁰

En los años noventa se han hecho reformas a las tres grandes fuentes de imposición; Impuesto Sobre la Renta, impuestos generales de ventas e impuestos de importación: “Adecuación de mecanismos de incentivos a al exportación y al empleo a los principios y compromisos contenidos en los convenios de adhesión a la Organización Mundial de Comercio; la generalización de impuestos sobre ventas con estructura de valor agregado abarcando tanto prestación de servicios y enajenación de bienes(tasa general del 13%); la instauración de regímenes simplificados para los impuestos de renta y de ventas; fomento del ahorro y la inversión mediante la admisión de reservas de capital libres de impuestos; reducción del número de tramos tarifarios y de tasas marginales en el gravamen sobre los ingresos de personas naturales.”³¹ Así también se instituye el régimen de admisión temporal, que particularmente beneficia a las empresas maquiladoras al disfrutar la exoneración de aranceles de importación y exoneración de otros cargos a importación.

Costa Rica cuenta con un impuesto sobre el consumo de bienes de lujo que “grava a la categorías de gasto que tienen mayor ponderación en los desembolsos de las unidades familiares de alto ingreso.”³² Diferentes estudios han insistido en la necesidad de que Costa Rica reestructure y reordene los múltiples regímenes que existen en la actualidad.

En materia de administración tributaria, en Costa Rica durante la década de los noventa se han verificado avances importantes en la estructuración de sistemas de

³⁰ Ibidem. p. 47

³¹ Ibidem. p.48

³² Ibidem. p. 56

información tributaria (SIT) que permite un mejor control de deudas pendientes, control de declaraciones y pagos.

Al comenzar el nuevo siglo, "se registraron escasos progresos en las reformas estructurales, al no aprobarse aquellas tendientes a la liberalización de los sectores de energía y telecomunicaciones. La única reforma fiscal de trascendencia fue la aprobación de la Ley de Protección al Trabajador, para modernizar y fortalecer la posición financiera de los fondos de pensiones."³³ Lo que implicó un aumento en la carga de Seguridad Social hacia los patrones y por ende, en un aumento en la recaudación de la Caja Costarricense del Seguro Social. Que de manera muy similar a la relación Instituto Mexicano del Seguro Social con las Administradoras de Fondos de Ahorro Para el Retiro; el dinero recaudado del seguro de pensiones complementarias lo transfiere a las Operadoras de Pensiones y de Capitalización Laboral.

A principios de 2001, se realizaron esfuerzos de estabilización en un contexto de deterioro externo y escaso crecimiento de la actividad económica.

1.4 Relaciones bilaterales México Costa Rica.

"El 1 de septiembre de 1824 México estableció relaciones diplomáticas con Costa Rica. A partir de entonces las relaciones entre ambos países se han mantenido activas. El primer presidente mexicano que realizó una visita de Estado a Costa Rica fué el Lic. Gustavo Díaz Ordaz en 1966. A partir de entonces los mandatarios mexicanos han sostenido entrevistas con sus homólogos costarricenses."³⁴

Solamente durante la década de los ochenta hubo fricciones entre ambos países por la no alineación de Costa Rica al grupo latinoamericano Contadora y las tensiones entre Costa Rica y Nicaragua por la guerra civil en éste último. Se acusaba a Costa Rica de no ser estrictamente neutral, subordinarse y permitir el establecimiento de

³³ Stallings, Bárbara. Ob. cit. p.155

³⁴ Dirección General para América Latina y el Caribe (1997). *Carpetas de Costa Rica SR E*. México, p.10

militares y espionaje estadounidenses para contener la llamada lucha socialista que permeaba a Nicaragua; que preocupaba a Estados Unidos, su propagación a otros países latinoamericanos. El principiar de la década de los noventa, trae una era de fin a las guerras civiles en Centroamérica. México y Costa Rica tienen el mayor acercamiento de la historia y se establece un hito en la firma de Acuerdos económicos, políticos, culturales y académicos.

En la política exterior costarricense observamos una gran similitud de sus principios y objetivos con la mexicana. México se ha caracterizado por apoyar la solución pacífica de las controversias, la igualdad jurídica de las naciones, la no intervención y la libre determinación de los pueblos.

La década de los setenta significó cierta prosperidad económica en Centroamérica, pero al finalizar la década estalla la guerra civil nicaragüense, lo que trae disminución en la actividad económica regional y tensiones políticas entre países vecinos. En 1981 inicia el gobierno de Ronald Reagan en los Estados Unidos. El cual toma medidas de presión hacia Costa Rica para permitir la entrada de espionaje y militares que contengan a la guerra civil nicaragüense. Lo que es mal visto por otros países latinoamericanos como Cuba, México y Brasil. El grupo Contadora surge en 1983 y la no participación de Costa Rica en el mismo, aumentan las tensiones y las críticas de países de la región. Costa Rica se resiente por la falta de apoyo, para resolver diferencias de límites territoriales con Nicaragua. Miles de nicaragüenses se refugian en Costa Rica y Panamá, huyendo de la extrema pobreza y la inseguridad producto de su guerra civil.

Ya en el año de 1986, se habla de un acercamiento y voluntad de las partes entre México y los países centroamericanos. Hay una mayor cordialidad entre los entonces presidentes Miguel de la Madrid Hurtado y Oscar Arias. "A principios de los años noventa durante la presidencia de Rafael Ángel Calderón Fournier, los nexos bilaterales registraron un avance muy significativo. Ambos países coincidieron en la visión política de apuntalar los incipientes procesos de estabilidad y democratización

mediante acciones de cooperación y respaldo a la reconversión de las economías en guerra.”³⁵ En 1994 los entonces presidentes Ernesto Zedillo Ponce de León y José María Filgueres Olsén realizaron visitas mutuas con sus comitivas, para fortalecer las relaciones y proponer acuerdos en beneficios de ambas naciones; los cuales se van suscribiendo en la segunda mitad de la década de los noventa. Sobresale de ello, la Comisión Binacional de 1997 donde se estudiaron conjuntamente temas de finanzas públicas, asistencia jurídica, comercio bilateral, protección al medio ambiente, desarrollo sustentable, ciencia y tecnología.

En la década de los setenta, el intercambio comercial entre México y Costa Rica era exiguo, el vínculo comercial más significativo entre ambas naciones era la empresa Fertilizantes Centroamericanos y la venta de petróleo crudo. En 1979 hubo una caída drástica de los precios internacionales del café y un aumento del precio del petróleo, lo que llevó a Costa Rica a un desequilibrio de su balanza comercial y a un consiguiente desmedido endeudamiento externo. A inicios de los ochenta “México y Costa Rica firman el pacto de San José, el cual acuerda que nuestro país le venda petróleo a aquél a mejores precios con esquemas de crédito preferenciales. Esto, es un factor para que Costa Rica se convierta en un deudor de México.”³⁶ Con el fin de la guerra fría, y la entrada del neoliberalismo, México ve en Centroamérica y en particular Costa Rica un mercado viable que no había aprovechado debidamente y es nuestro país como el hermano mayor de los países centroamericanos como el modelo en la modernización económica, adelgazamiento del sector público y apertura comercial internacional.

México y Costa Rica firman en abril de 1994 su Tratado de Libre Comercio –vigente a partir del 1 de enero de 1995-. Es uno de los primeros tratados comerciales internacionales de México en la nueva era neoliberal. Este tratado “está dividido en 10 partes que a su vez comprenden 19 capítulos: aspectos generales, trato nacional y

³⁵ Berruga, Filloy, Enrique. *La política mexicana de cooperación internacional. Revista mexicana de política exterior.* México, Núm. 61 jul 2000, p. 3

³⁶ Velázquez Chávez, Yesenia (2001). *Relaciones bilaterales México Costa Rica.* Tesis de Lic. En Relaciones Internacionales FES Acatlán. UNAM. P.93

acceso a bienes al mercado, sector agropecuario, medidas fitozoosanitarias, reglas de origen, procedimientos aduaneros, medidas de salvaguarda, disposición en materia de prácticas desleales, principios generales sobre el comercio de servicios, entrada temporal de personas de negocios, medidas de normalización, compras del sector público, inversión, propiedad intelectual, administración del tratado, solución de controversias y otras disposiciones.»³⁷

Sin duda este Tratado de Libre Comercio ha significado un aumento del intercambio comercial entre estos dos países. Podemos mencionar a grupos empresariales mexicanos que han incursionado con éxito en el mercado costarricense como Grupo Gamesa, Grupo Vitro, Grupo Elektra, Farmacias de Similares, y Grupo Bimbo.

³⁷ *Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos Mexicanos y la República de Costa Rica (1994)* S.R.E. México, Tratados en Vigor. P. 71, 72.

Capítulo 2. Marco legal que afecta las relaciones individuales de trabajo y sus remuneraciones en México.

2.1 Base Constitucional.

Atendiendo a los principios del Derecho, toda sociedad civilizada necesita leyes que regulen la convivencia y garanticen el respeto a la vida, la propiedad y acuerdos de las personas en los distintos campos sociales que se desenvuelven. Y de no ser así, prescribir la penalización correspondiente a quienes no las obedezcan.

Partimos del artículo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), donde se asienta la garantía individual en materia de trabajo: "Artículo 5º. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."¹

El maestro Juan Soto Cerbón define al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios y conceptos fundamentales que organizan el trabajo del hombre desde el punto de vista del fenómeno económico de una sociedad para lograr por la recta razón, la normatividad de la conducta humana, de la función de las instituciones que intervienen en ese trabajo, teniendo como fin el logro del bien común"²

Por ello, al acordar patrón y trabajador una relación de trabajo, se debe proceder conforme a las leyes vigentes y evitarse así sanciones de parte del Estado. La CPEUM contiene principios rectores del Derecho del Trabajo para toda la nación. Es de especial interés el artículo 123 constitucional en su apartado A, que regula las

¹ Trueba Urbina, Alberto (compilador) (2004) *Ley Federal del Trabajo*. México, Porrúa p. 3

² Soto Cerbón, Juan (1995) *Teoría General del Derecho del Trabajo*. México, Trillas, p. 60.

relaciones en el sector privado de quienes prestan un servicio personal a otro mediante una remuneración, el cual viene contenido dentro del Título Sexto de nuestra Constitución. Este artículo, conocido como la declaración de los derechos sociales de los trabajadores, menciona en su primer párrafo "que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo."³

Entre las treinta y un fracciones que contempla el apartado "A" del artículo 123 constitucional, hacemos notar:

- La duración de la jornada diurna máxima de ocho horas y nocturna de siete horas.
- La prohibición de emplear menores de catorce años. Los mayores de catorce y menores de dieciséis laborarán como máximo seis horas diarias.
- El derecho a un día de descanso a la semana.
- El cuidado a las mujeres trabajadoras embarazadas. También el derecho a disfrutar de descanso seis semanas antes y después del parto. El derecho de dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para lactancia.
- La existencia de salarios mínimos generales y profesionales. Que deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia y su familia.
- Para un trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo y nacionalidad.
- La inembargabilidad, compensación o descuentos al salario mínimo.
- El derecho a percibir reparto de utilidades.
- El derecho a recibir el pago del salario en moneda de curso legal.
- El derecho a recibir el pago doble de las horas extras, pero sin exceder de tres horas extras diarias, sin exceder de nueve horas a la semana.
- La obligación de las empresas a hacer aportaciones a un fondo nacional de vivienda, para el otorgamiento de créditos de vivienda a los trabajadores.

³ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Documento en internet: www.presidencia.gob.mx
Consultado el 15 de mayo de 2005.

- El derecho del trabajador a recibir capacitación y adiestramiento.
- La responsabilidad de los patrones de indemnizar los accidentes y enfermedades profesionales de trabajo de sus trabajadores.
- La obligación del patrón de observar medidas de seguridad e higiene.
- El derecho de trabajadores y patrones de formar sindicatos.
- El derecho a la huelga.
- La obligación de patronos y trabajadores de acudir a una Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de conflictos.
- El derecho del trabajador a recibir tres meses de sueldo como indemnización o el cumplimiento del contrato, si es despedido injustificadamente.
- El derecho gratuito a usar las bolsas de trabajo o agencias de colocación públicas o privadas.⁴

Es loable la protección que se busca dar al trabajador en la CPEUM, pero en la vida real millones de trabajadores mexicanos apenas subsisten económicamente por los bajos sueldos que perciben y en ocasiones sin disfrutar de las prestaciones de ley.

2.1.1 Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) es una Ley que emana de la CPEUM. En su artículo 1º enuncia que es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado A, de la constitución. En el artículo 2º. De la LFT se explica la finalidad que tiene ésta; a saber, de conseguir un equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Entonces, podemos ver que esta Ley nos da la pauta en las relaciones de trabajo.

El artículo 8º. De la LFT nos define el concepto de trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u

⁴ Ibidem. P. 112

oficio.”⁵ Es de interés notar que la LFT expresa que un trabajador sólo puede ser una persona física, para desvirtuar la posibilidad de que una persona moral pueda considerarse como tal.

También, es de importancia que la LFT nos defina el concepto de patrón en su artículo 10º. “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.”⁶ Además en su artículo siguiente – el 11º.- se hace mención que “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”⁷ Lo que nos da a entender que la LFT identifica la figura del patrón con la de la empresa y reconoce la obligatoriedad jurídica indistinta del patrón o su representante frente a los trabajadores.

La LFT también nos define el concepto de empresa en su artículo 16º. “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción y distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”⁸ El maestro Soto Cerbón considera esta definición como escueta, ya que esta última “es mucho más que una simple unidad económica, que nos obliga a hacer un análisis más extenso, para caracterizar a esta institución, con sus derechos y altas responsabilidades.”⁹ Aunando también, que existen patrones personas morales con fines no lucrativos como las asociaciones civiles que tienen trabajadores y pueden obtener un remanente económico.

⁵ Trueba Urbina Alberto. Ob. cit. P. 26

⁶ Ibidem. P. 28

⁷ Ibidem. P. 28

⁸ Ibidem p. 30

⁹ Soto Cerbón, Juan.. Ob. cit. P.101.

En el interactuar entre individuos de una sociedad, con excepción de los lazos familiares, no existe ninguna otra área en la que el ser humano lleve a cabo su función de convivencia intensamente, que en el empleo donde se desempeña.

Relación jurídica es “aquella que vincula a dos o más sujetos de derecho, titulares de derechos y obligaciones, que intervienen en un acto regulado por la ley.”¹⁰ De dicho concepto pasamos al contrato individual de trabajo entre las partes, que contiene los preceptos de una relación de trabajo, que es considerada una relación jurídica propiamente. Sus elementos son:

- La prestación del servicio.- Constituye el fundamento de la relación.
- Sujetos, patrón y trabajador.- El primero es el receptor del beneficio o servicio, en tanto que el segundo es el realizador del mismo.
- La individualización.- Se da entre un determinado patrón y trabajador.
- La subordinación de parte del trabajador.- De realizar las actividades asignadas por el patrón y acatar las normas del trabajo.

Desde el punto de vista individual –no colectivo- los sujetos en la relación jurídica laboral son el trabajador y la empresa, donde existe una relación de subordinación a esta última. El artículo 20 de la LFT enuncia la relación de trabajo. “Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”¹¹

Al inicio de éste artículo, se “mediatiza la relación laboral a la existencia del pago de un salario; esta afirmación no forma parte de la definición contenida en esta disposición legal, sino que más bien el pago del salario es una consecuencia de la prestación del

¹⁰ Ibidem. P. 103

¹¹ Trueba Urbina Alberto. Ob. cit. P. 33

trabajo, de la aceptación del mismo y de la operatividad de la subordinación.”¹² De todas formas, el pago del salario es inherente a la relación laboral. Más adelante, analizaremos las cargas tributarias y de seguridad social derivadas del pago del salario.

Por otra parte, se puede decir que hay contratos individuales de trabajo verbales o escritos. La legislación laboral mexicana exige que se haga por escrito y su falta se le imputa al patrón. El artículo 24 de la LFT nos habla de ello: “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.”¹³

El artículo 25 de la LFT nos habla de las condiciones del contrato de trabajo. “El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.”¹⁴

¹² Soto Cerbón, Juan. Ob. Cit. P. 106

¹³ Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit. P..36

¹⁴ Ibidem. P. 36.

Las partes que intervienen en el contrato de trabajo, están obligadas a su cumplimiento. Aunque en el caso del trabajador, el incumplimiento de las normas de trabajo, sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. Referencia a ello, está en el artículo 32 de la LFT. Se puede decir que, en un momento dado, el trabajador puede abandonar su trabajo sin que el patrón ejerza coacción a su persona.

El artículo 33 de la LFT enuncia que “es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”¹⁵ Esto da protección al trabajador mismo y el Estado se compromete a intervenir como mediador en conflictos que pudieran ocurrir.

En la jornada laboral, participan inherentemente un periodo de tiempo con la acción del hombre en el desempeño de su trabajo. El artículo 58 de la LFT define “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”¹⁶ Es clara la redacción del artículo y por ende por cada jornada laborada el trabajador recibirá su sueldo correspondiente. El artículo 60 de la LFT nos menciona que la jornada diurna está dentro de las seis y las veinte horas, la nocturna entre las veinte y las seis horas y la mixta la que abarca parte de la diurna y la nocturna, la parte de ésta última deberá ser menor a tres horas y media. La duración máxima será de ocho horas la jornada diurna, siete la nocturna y siete y media la mixta. Con media hora de descanso por lo menos.

En lo referente al tiempo extraordinario, el artículo 66 de la LFT nos enuncia que “podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin

¹⁵ Ibidem p.39.

¹⁶ Ibidem. P. 54

exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.”¹⁷ Los artículos 67 y 68 de la LFT menciona que “Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada... La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas.”¹⁸

Los periodos de reposo se encuentran previstas en la LFT y constituyen importantes disposiciones que el legislador ha incorporado para proporcionar a los trabajadores los debidos periodos de reposo para la reposición de fuerzas y cumplir con otros aspectos de la vida familiar y social.

El artículo 69 de la LFT establece que “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”¹⁹ Cuando un trabajador labore en su día de descanso, la obligación del patrón es pagarle un salario doble por el servicio prestado, independiente de su salario normal que le corresponde. El artículo 71 de la LFT indica que el día de descanso semanal sea el domingo. Si no fuere así recibirá el trabajador una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Es común laborar en domingo en empresas de comercio minorista, turísticas, de espectáculos y gastronómicas.

Cuando el trabajador se ausente a su empleo uno o varios días, conserva el derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de su(s) día(s) de descanso, según el artículo 72 de la LFT, o sea que si un trabajador sólo laboró cinco de seis días a la semana el pago de su día de descanso corresponderá a 83.3% y no al 100%, que corresponde a 5/6 de la unidad.

El artículo 74 de la LFT menciona que “Son días de descanso obligatorio:

¹⁷ Ibidem. P. 56

¹⁸ Ibidem p. 57

¹⁹ Ibidem p. 57

1. El 1º de enero.
2. El 5 de febrero.
3. El 21 de marzo.
4. El 1º de mayo
5. El 16 de septiembre.
6. El 20 de noviembre.
7. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
8. El 25 de diciembre.
9. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.²⁰

El artículo 76 de la LFT establece que “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.”²¹ Se resume en la siguiente tabla.

Años de servicio	Días de vacaciones.
1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	16
15-19	18
20-24	20
25-29	22

²⁰ Ibidem. P. 59

²¹ Ibidem p.60.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de la año de servicios (art 81 LFT), por lo tanto es un derecho de los trabajadores tener un periodo anual de vacaciones. Son considerados como días de descanso y el trabajador disfrutará una cantidad igual al salario que estuviera percibiendo en el momento de la prestación de sus servicios. El artículo 79 de la LFT prohíbe compensar vacaciones con una remuneración en dinero. Sin embargo, si la relación de trabajo termina antes de cumplir un año de servicio, el trabajador recibirá una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

También, el artículo 80 de la LFT establece que “Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones,”²² Conocida como la prima vacacional, que permite al trabajador disfrutar de un ingreso adicional y forma parte de las prestaciones recibidas como consecuencia de una relación laboral.

Acorde a lo estipulado en el artículo 82 de la LFT, “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”²³ El trabajo engendra bienes o servicios y como pago de ello el patrón retribuye un salario o sueldo al trabajador. El cual, “debe ser la fuente a partir de la cual el trabajador adquiera los bienes materiales satisfactorios y servicios que requiere en su calidad de hombre, jefe de familia y ciudadano.”²⁴

El artículo 84 de la LFT menciona que “El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”²⁵

²² Ibidem p. 61

²³ Ibidem p. 62

²⁴ Soto Cerbón, Juan. Ob. cit. p. 145

²⁵ Trueba Urbina Alberto Ob. cit. p.62

Esta retribución deberá ser en efectivo hasta donde sea posible. El artículo 83 de la LFT menciona que “el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”²⁶ Siendo el que más predomina el calculado por unidad de tiempo, como es diario, semanal, decenal, quincenal. De acuerdo al artículo 88 de la LFT el plazo para el pago del salario no será mayor a una semana para trabajadores operativos y quince días para los demás trabajadores.

La LFT en su artículo 87 ha buscado también un beneficio más para el trabajador, estableciendo el derecho a recibir un aguinaldo anual que deberá ser pagado antes del día 20 de diciembre, por lo menos de 15 días de salario. Aunque si no ha cumplido un año de servicio, tiene derecho a recibir la parte proporcional del mismo.

En lo referente al salario mínimo general y profesional que maneja la LFT no ahondaré en ello, por no ser parte sustancial de este trabajo. Aunque para cálculo de montos de ingresos gravados o exentos –hasta cierto número de salarios mínimos generales- del Impuesto sobre la Renta (ISR) se hará en el subtema correspondiente. A partir del 1º de enero de 2005 los salarios mínimos generales por jornada ordinaria diaria de trabajo, son:

- Area geográfica “A” \$46.80
- Area geográfica “B” \$45.35
- Area geográfica “C” \$44.05

La LFT ha creado en su capítulo VIII del título tercero una forma de participación que puede tener el trabajador en los resultados económicos de la empresa: la participación en las utilidades de la misma, que no puede ser considerada como un derecho absoluto frente a una obligación irrestricta, ya que depende de la existencia de utilidad en un tiempo determinado, como un ejercicio fiscal.

²⁶ Ibidem. P. 62

El artículo 117 de la LFT establece que "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (CNPPTUE)."²⁷ El maestro Trueba Urbina aclara que "el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 10% que Determinó la CNPPTUE, en su resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 4 de marzo de 1985, es sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor o adicional en los contratos de trabajo: individuales, colectivos o contratos-ley."²⁸

La utilidad base de participación está expresada en el artículo 120 de la LFT: "El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta."²⁹ Los trabajadores tendrán el derecho de objetar la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta del patrón, sujetándose a las reglas del artículo 121 de la LFT. El plazo para el pago de la Participación de Utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el Impuesto Sobre la Renta anual del patrón (Art 122 LFT). De lo que se deduce que la fecha límite es el 31 de mayo del año en que se presentó la declaración anual.

Entre las disposiciones de la LFT, comprendidas en su Título Cuarto Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patrones, destaca lo siguiente.

"Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

²⁷ Ibidem. P.72

²⁸ Ibidem p. 72

²⁹ Ibidem p. 73, 74

- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos en buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV. . Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 5º de la constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo

- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII. Establecer y sostener las escuelas 'Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y al Secretaría de Educación pública;
- XIII. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos , a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa, los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tenga a su servicio a más de mil trabajadores deberá sostener a tres becarios en las condiciones señaladas.
- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.
- XVI. Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
- XVII. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima .
- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.
- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;
- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y el deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.”³⁰

2.2 Ley del Seguro Social.

2.2.1 Estructura general.

La Ley del Seguro Social (LSS) consta de seis títulos que son:

- I. Disposiciones generales.
- II. Del Régimen Obligatorio.
- III. Del Régimen Voluntario.
- IV. Del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- V. De los procedimientos, de la caducidad y prescripción.
- VI. De las responsabilidades, infracciones y delitos.

En este trabajo me centraré en el Título II Régimen Obligatorio, que regula las cuotas a que están sujetos patrones, trabajadores y el Estado, derivado de una relación laboral y las remuneraciones que se realizan.

Según el artículo 5 de la LSS, este Instituto es “un organismo público, descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios de integración operativa tripartita, con carácter de organismo fiscal autónomo”.³¹ Sus disposiciones son generales y observancia en todo el territorio nacional, de orden público e interés social (Art 1). Dentro del artículo 5-A de la LSS destacan las definiciones de: “asegurado como el trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el Instituto, en los términos de la Ley; cuotas obrero patronales las aportaciones de seguridad social establecidas en la Ley a cargo del patrón, trabajador y sujetos obligados; cédula de determinación al medio magnético, digital, electrónico, óptico, magneto óptico o bien el documento impreso, en el que el patrón o sujeto obligado determina el importe de las cuotas a enterar al Instituto; cédula de liquidación el medio magnético, digital, electrónico o de cualquier otra naturaleza, o bien el documento impreso, mediante el cual el Instituto, en ejercicio de sus facultades como organismo fiscal autónomo, determina en cantidad líquida los créditos fiscales a su favor previstos en la Ley; salario como la retribución que la LFT define como tal, el salario base de cotización se integra con los pagos

³⁰ Ibidem. P. 80-84.

hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley.³²

2.2.2 Régimen obligatorio.

El artículo 11 de la LSS nos menciona los seguros comprende el régimen obligatorio y son:

- I. Riesgos de trabajo.
- II. Enfermedades y maternidad.
- III. Invalidez y vida.
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

El artículo 12 de la LSS nos enuncia quienes son sujetos al régimen obligatorio:

- I. “Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.
- II. Los socios de sociedades cooperativas; y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.”³³

³¹ Lechuga Santillán, Efraín (compilador) 2005. *Fisco Nóminas. Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia*. México, ISEF, 1ª. Sección p. 2.

³² *Ibidem*. 1ª. Sección p. 2

³³ *Ibidem*. 1ª Sección p. 6

En nuestro estudio nos avocaremos a los sujetos comprendidos en la fracción I del citado artículo.

Para efectos de la LSS, los patrones tienen las siguientes obligaciones según artículo 15.

- I. “Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;
- II. Llevar registros tales como nóminas y listas de rayas en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
- III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;
- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;
- VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos;
- VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el Capítulo Sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

- VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos; y
- IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.”³⁴

Respecto a las bases de cotización en el régimen obligatorio se vio en el artículo 5-A de la LSS que el salario base de cotización (SBC) se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador. Esto es la base de cotización para determinar las cuotas obrero patronales. Hay que tomar en cuenta lo que señala el artículo 27 de la LSS, en relación a conceptos que se excluyen como integrantes del SBC, los cuales aparecen resumidos en el siguiente cuadro:

Percepciones	No integra SBC	Si integra en SBC
I. Instrumentos de trabajo	Cuando sean instrumentos utilizados para desarrollar sus actividades.	Cuando sean percepciones reales para el trabajador, sin una razón de negocios.
II. Fondo de ahorro.	Cuando el patrón aporte lo mismo o menos que el trabajador, y no haya más de dos retiros al año.	La aportación del patrón que exceda a la del trabajador; o toda la aportación del patrón cuando se hagan más de dos retiros al año.
III. Aportaciones para fines sociales de carácter sindical.	Cuando no puedan individualizarse las prestaciones (bibliotecas, campos deportivos,...)	Cuando son prestaciones de previsión social que pueden individualizarse.

³⁴ Ibidem. 1ª sección p. 7,8.

IV. Aportaciones adicionales al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.	Las aportaciones a la cuenta individual de retiro de los trabajadores.	Cuando se depositen en la subcuenta de aportaciones voluntarias de la cuenta individual de retiro.
V. Aportaciones al INFONAVIT y la PTU	No se incluyen.	Cuando sean pagos de créditos de vivienda de los trabajadores; o los anticipos de PTU, cuando un hubiera PTU a distribuir.
VI. Alimentación y habitación.	Cuando se cobra por lo menos el 20% del SMDF, por cada concepto.	Cuando son prestaciones gratuitas o se cobra menos del 20% del SMDF.
VII. Despesas.	Hasta por el 40% del SMDF.	La parte que excede del 40% del SMDF.
VIII. Premios de asistencia y puntualidad.	Cuando no excedan del 10% del SDI por cada concepto.	
IX. Fines sociales, planes de pensiones.	Cuando los planes reúnan los requisitos de la CONSAR	Cuando no se reúnan los requisitos de la CONSAR.
X. Tiempo extra.	El prestado dentro de los márgenes de la LFT, máximo 3 horas en un día, y 3 días en una semana.	El tiempo extra que exceda de los márgenes de la LFT.

Fuente: Martínez Ibañez, Francisco Javier. *Salario diario integrado para el IMSS. Revista consultorio fiscal.* Núm. 369 1ª quincena de enero 2005. p.87

Para determinar el SBC debemos considerar los diferentes tipos de percepciones de los trabajadores de los trabajadores. "Tenemos las percepciones fijas que son aquellas que se conocen previamente, como es el sueldo, el aguinaldo y la prima vacacional y demás percepciones contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo.

Cuando se tienen cambios en las percepciones fijas, se debe presentar al IMSS aviso de cambio de salario dentro de los cinco días siguientes.”³⁵

“Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con percepciones variables que no pueden ser previamente conocidas, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado; este promedio será el SDI para el siguiente bimestre.”³⁶ Ejemplo de ello son las comisiones de vendedores, bonos de productividad, premio al empleado del mes, premio por recomendación de candidatos a trabajadores; debiendo realizar el cambio de salario dentro de los primeros 5 días del bimestre por los cambios en las percepciones variables del bimestre anterior. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables se considerará de carácter mixto, se sumará a los elementos fijos el promedio de los variables.

Dentro de las reglas para determinar la cotización, el artículo 29 de la LSS nos especifica:

- I. “El mes natural será el periodo de pago de cuotas.
- II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados; y
- III. Si por naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.”³⁷

³⁵ Martínez Ibañez, Francisco Javier. *Salario diario integrado para el IMSS. Revista Consultorio Fiscal*. Núm. 369
1ª quincena de enero de 2005. P.84

³⁶ *Ibidem*. p. 84

³⁷ Lechuga Santillán, Efraín. *Ob. Cit.* 1ª. Sección p. 14,15.

Con lo que vemos que se hará una división aritmética para conocer el SBC diario de un trabajador, también llamado Salario Diario Integrado (SDI).

Referente a la retención y entero de cuotas obrero patronales, el artículo 38 de la LSS nos explica quién deberá hacerlo: "El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir. Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo. El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero patronales, en los términos establecidos por esta Ley y sus reglamentos."³⁸ El trabajador no está incluido en la obligación de determinar y enterar al IMSS estas cuotas.

Según el artículo 39 de la LSS, las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón hará el pago en formatos impresos o medios magnéticos, haciendo el pago a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente. El artículo 40-A nos menciona de la obligación del patrón de pagar la actualización y los recargos cuando no se enteren las cuotas obrero patronales dentro del plazo establecido en la misma.

A continuación describiremos la cobertura de cada uno de los seguros que comprende el régimen obligatorio de la LSS y los porcentajes a cargo de patrones, trabajadores y el estado.

El artículo 41 de la LSS nos dice que los riesgos de trabajo son tanto los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Los accidentes de trabajo, de acuerdo al artículo 42 de la LSS son "toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el

³⁸ Ibidem. p. 18.1ª. sección p.18.

tiempo en que dicho trabajo se preste.”³⁹ Por ejemplo, el golpe de un objeto dentro del área de trabajo, la caída de una escalera, la cortadura con un instrumento de trabajo.

El artículo 43 de la LSS nos define como enfermedad de trabajo “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.”⁴⁰ El artículo 46 de la LSS nos menciona que no se considerará riesgo de trabajo si el trabajador esté bajo el efecto del alcohol, narcótico, se lesiona intencionalmente o es resultado de una riña, intento de suicidio o delito intencional.

El artículo 51 de la LSS nos expresa que es obligación del patrón dar aviso sobre los accidentes de trabajo. Y el artículo 53 de ésta, aclara que la inscripción de los trabajadores al IMSS releva al patrón de responsabilidad por riesgos de trabajo que establece la LFT.

El artículo 55 de la LSS menciona que los riesgos de trabajo pueden producir: incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y muerte.

El Seguro de Riesgos de Trabajo abarca prestaciones en dinero y en especie. De éstas últimas (Artículo 56 LSS) son: Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; servicio de hospitalización; aparatos de prótesis, ortopedia y rehabilitación.

El artículo 58 de la LSS nos describe en cuatro fracciones las prestaciones en dinero que tiene derecho a recibir un asegurado, que va desde un 100% del salario que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo en caso de incapacidad temporal; un 75% del salario al declararse la incapacidad permanente total; hasta un monto de pensión, variable, según la gravedad de la incapacidad permanente parcial.

³⁹ Ibidem. 1ª sección p. 24.

⁴⁰ Ibidem. 1ª sección p. 24.

Referente al financiamiento de este seguro el artículo 70 de la LSS menciona que “Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas líquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para este efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados.”⁴¹

Así mismo, el artículo 71 de la LSS declara que “Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.”⁴² Es de interés mencionar que con esta nueva LSS las cuotas a cargo de patrones son más congruentes de acuerdo a la siniestralidad de cada una. El trabajador no está obligado a pagar cantidad alguna por concepto de este seguro.

El artículo 72 de la LSS nos menciona la manera de obtener la prima de la cuota patronal del seguro de riesgos de trabajo: “Para los efectos de la fijación de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas,, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{Prima} = \{(S/365)+V*(I+D)\} * (F/N) + M$$

Donde:

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

⁴¹ Ibidem. 1ª sección p. 35.

⁴² Ibidem. 1ª sección p 35.

M = 0.0005, que es la prima mínima de riesgo.

Al inscribirse por primera vez en el instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media. Una vez ubicada la empresa en la prima a pagar, los siguientes aumentos o disminuciones de la misma se harán conforme al párrafo primero de éste artículo."⁴³

"No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa."⁴⁴

Las primas medias que cubrirán los patrones al inscribirse por primera vez en el IMSS o al cambiar de actividad se encuentran en el artículo 73 de la LSS y son:

Prima media	En por cientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

El seguro de enfermedades y maternidad (EM), beneficia a trabajadores, pensionados, esposa(o) o concubina(rio) del trabajador(a), esposa o concubina de pensionado, hijos menores de 16 años o discapacitados, hijos de hasta 25 años si estudian en el Sistema Educativo Nacional de trabajadores y pensionados y padres que dependan económicamente del trabajador.

El artículo 91 de la LSS menciona las prestaciones en especie en caso de enfermedad como asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria. De acuerdo al artículo 94 de dicha Ley, en caso de maternidad las prestaciones en especie para la

⁴³ Ibidem. 1ª. Sección. p.36,37

⁴⁴ Ibidem 1ª sección p.36.

trabajadoras son asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis meses para lactancia y una canastilla al nacer el hijo.

El seguro de enfermedades y maternidad también otorga prestaciones en dinero o subsidios. En enfermedad a partir del cuarto día y hasta por cincuenta y dos semanas. En maternidad un 100% del SDI cuarenta y dos días anteriores y cuarenta y dos días posteriores al parto. Y también se contempla un pago de gastos de funeral consistente en dos meses del salario mínimo general del D.F.

Tocante al financiamiento de este seguro, el artículo 105 de la LSS nos menciona que los recursos para este seguro se obtienen de las cuotas a cargo de patrones, trabajadores y el estado.

El artículo 25 de la LSS nos refiere al financiamiento de "las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado el cero punto cinco por ciento."⁴⁵

El artículo 106 de la LSS nos menciona en tres fracciones los porcentajes a cargo de patrones, trabajadores y el estado para el financiamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad:

- I. "Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el distrito Federal.
- II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la

⁴⁵ Ibidem. 1ª sección p.13.

cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado; y

- III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al consumidor.⁴⁶

Referente al fracción I de este artículo el artículo décimo noveno transitorio para 1997, nos menciona que esta tasa se incrementará cada primero de julio en setenta y cinco centésimas de punto porcentual, quedando en enero 2005 en 18.45% del Salario Mínimo General del Distrito Federal (SMGDF). Y tocante a la fracción II del mismo, el artículo décimo noveno transitorio para 1997 nos menciona que estas tasas se reducirán el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual la que corresponde a los patrones (quedando en 2.57% para enero 2005) y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que corresponde a los trabajadores (quedando en 0.88% para enero 2005).

El artículo 107 de la LSS nos enuncia que "las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

- I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;
- II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma;
- y
- III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante.⁴⁷

⁴⁶ Ibidem. 1ª sección p. 45

⁴⁷ Ibidem. 1ª sección p.48

La cobertura del Seguro de Invalidez y Vida (IV), comprende la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.

El artículo 119 de la LSS indica que “para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que por esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. La declaración de invalidez deberá ser realizada por el IMSS.”⁴⁸ Las prestaciones del seguro de invalidez son la pensión temporal, pensión definitiva, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial (Art. 120 LSS).

En caso de la muerte del trabajador o del pensionado por invalidez, el IMSS otorgará a sus beneficiarios la pensión de viudez, pensión de orfandad, pensión de ascendientes, ayuda asistencial a la pensionada por viudez y asistencia médica (Art. 127 LSS). No haré mención de las cuantías de las pensiones de este seguro, por no ser el objeto de este trabajo.

Tocante al financiamiento del Seguro de invalidez y vida, el artículo 146 de la LSS expone que “los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos obligados, así como de la contribución que corresponda al Estado.”⁴⁹

Las cuotas a cubrir para patrones y trabajadores, están contempladas dentro del artículo 147 de la LSS, y dice: “A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización,

⁴⁸ Ibidem 1ª sección p. 52.

⁴⁹ Ibidem. 1ª sección p. 61

respectivamente.⁵⁰ El estado aportará el siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales.

El seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV), ampara el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del trabajador; así como la muerte de los pensionados por este seguro. De acuerdo al artículo 155 de la LSS, el seguro de cesantía en edad avanzada brinda las prestaciones de: pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

El artículo 154 de la LSS nos especifica que “existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad. Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.”⁵¹ El trabajador con derecho a esta pensión deberá solicitarlo ante el IMSS. El seguro de vejez da derecho al asegurado de las mismas prestaciones que el de cesantía, pero con la diferencia que el asegurado tenga cumplidos sesenta y cinco años de edad y un mínimo de mil doscientas cincuenta semanas cotizadas (art. 162 LSS).

Tocante al financiamiento de estos seguros, el artículo 167 de la LSS menciona que “los patrones y el Gobierno Federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al Instituto el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, en los términos previstos en la Ley para la Coordinación de los sistemas de Ahorro para el Retiro.”⁵²

⁵⁰ Ibidem. 1ª sección p. 62

⁵¹ Ibidem. 1ª sección p. 64

⁵² Ibidem. 1ª sección p. 69.

El artículo 168 de la LSS menciona que “Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán:

- I. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.
- II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente;
- III. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos; y
- IV. Además, el Gobierno Federal aportará mensualmente por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al cinco punto cinco por ciento del salario mínimo general para el distrito Federal, por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado.”⁵³

En estos seguros, el trabajador tiene derecho a contar con una cuenta individual, que será manejada por su Administradora de Fondos Para el Retiro (AFORE), que el mismo elige. La Comisión Nacional de Ahorro Para el Retiro (CONSAR) es el organismo público autónomo encargado de vigilar y supervisar a las AFORES. Esto está regulado en la Ley de los Sistemas de Ahorro Para el Retiro (LSAR).

El artículo 201 menciona que “el ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo. Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un

⁵³ Ibidem. 1ª sección p.70.

menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.”⁵⁴

Por otra parte, el ramo de prestaciones sociales comprenden las prestaciones sociales institucionales y prestaciones de solidaridad social. Las primeras según el artículo 209 de la LSS “tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población. El Instituto proporcionará atención a sus derechohabientes mediante servicios y programas de prestaciones sociales que fortalezcan la medicina preventiva y el auto cuidado de la salud y mejoren su economía e integridad familiar. Para ello, fortalecerá la coordinación y concertación con instituciones de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal o con entidades privadas y sociales, que hagan posible su acceso a preferencias, prerrogativas y servicios que contribuyan a su bienestar.”⁵⁵ Ejemplo de ello es el programa Prevenimss, que aparece en carteles, mensajes televisivos, radiofónicos, revistas y periódicos, que habla sobre temas de nutrición, tabaquismo y fármaco dependencia.

El financiamiento de este seguro lo expresa el artículo 211 de la LSS: “El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el veinte por ciento de dicho monto.”⁵⁶ Dicha prima será cubierta únicamente por los patrones. Los trabajadores no participan en su financiamiento.

En el anexo número 3 se plasma un cuadro resumen de las primas de cuotas obrero patronales.

2.3 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores.

⁵⁴ Ibidem. 1ª sección p. 80.

⁵⁵ Ibidem. 1ª sección p. 81.

⁵⁶ Ibidem. 1ª sección p. 83

La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores (LINFONAVIT) es de utilidad social y de observancia general en toda la República Mexicana (Art. 1º). Su artículo 2 nos menciona sus objetivos:

- I. “Administrar los recursos del fondo Nacional de la Vivienda;
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas;
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y
- IV. Lo demás a que se refiere la fracción XII del apartado A del artículo 123 constitucional y el Título cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta Ley establece.”⁵⁷

El artículo 29 de la LINFONAVIT enuncia las obligaciones de los patrones, entre lo que encontramos el financiamiento de la aportación a este Instituto:

- I. “Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de esta Ley. Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población (CURP). Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;
- II. Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro social y en la Ley federal del Trabajo. En lo que corresponda a la

⁵⁷ Ibidem. 2ª sección p.1,2.

integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores. Los patrones al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

- III. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo.
- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro social la coordinación de estas acciones fiscales;
- VI. Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes;
- VII. Expedir y entregar semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los

periodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen de forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.

- VIII. Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.”⁵⁸

Las aportaciones al INFONAVIT son del 5% del SBC de sus trabajadores, siendo a cargo del patrón. El trabajador no es sujeto de descuento para las aportaciones pero si le descontará su patrón los abonos a los préstamos otorgados por el INFONAVIT. Que son considerados de carácter fiscal. También, la fecha en que se deberán enterar las aportaciones será por meses vencidos, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente (art. 35 LINFONAVIT).

2.4 Ley del Impuesto Sobre la Renta.

2.4.1 Disposiciones generales del impuesto sobre la renta a las personas físicas.

El Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) menciona las reglas de tributación de las mismas. Este título consta de 11 capítulos. En este trabajo, me referiré al capítulo I que trata de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

Repasaremos como grava este impuesto a los ingresos en bienes y en dinero de los trabajadores dependientes de uno o varios patrones. También, son ingresos las cantidades que perciban para efectuar gastos por cuenta de terceros, salvo que dichos

⁵⁸ Ibidem. 2ª sección p.12.

gastos sean respaldados con documentación comprobatoria a nombre de aquél por cuenta de quien se efectúa el gasto (Art. 106 LISR).

Las exenciones a los ingresos de las personas físicas que contempla la LISR están comprendidas en veintiocho fracciones dentro de su artículo 109. Las que pueden figurar dentro de los ingresos de un trabajador asalariado son:

- Las prestaciones distintas al salario que reciban trabajadores con salario mínimo, su tiempo extra y día de descanso trabajado.
- Los trabajadores con salario mayor al mínimo, el 50% de sus ingresos por tiempo extra o día de descanso trabajado -sin gozar de otro día en sustitución- estarán exentos, sin exceder de lo estipulado en la LFT y la exención no exceda de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.
- Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades que se concedan de acuerdo con las leyes. Aquí, están comprendidas el pago de incapacidades por parte del IMSS.
- Los pagos por jubilación y pensión provenientes de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la LSS.
- Ingresos percibidos por reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que concede las leyes. La LSS contempla la ayuda de gastos de funeral.
- Las prestaciones de seguridad social.
- Las prestaciones de previsión social. El penúltimo párrafo del artículo 109 menciona que la exención aplicable a estos ingresos se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales

subordinados y el importe de la exención , sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

- La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual del trabajador.
- Los ingresos de cajas de ahorro y fondos de ahorro. Cumpliendo con los requisitos del art. 31 fracción XII: que sean generales, el monto aportado por el patrón igual al del trabajador, la aportación del patrón no mayor al 13% del salario del trabajador y el monto de las aportaciones no excederán de 1.3 veces el SMG del área geográfica del trabajador elevada al año.
- Las cuotas de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.
- Primas de antigüedad e indemnizaciones que reciba el trabajador, al momento de una separación laboral, hasta por 90 días de SMG por cada año de servicio y toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo.
- Las gratificaciones (aquí se incluye el aguinaldo) que se otorguen en forma general a los trabajadores durante un año de calendario , hasta por 30 días del salario mínimo del área geográfica respectiva.
- Primas vacacionales otorgadas a los trabajadores en forma general, hasta por un monto de 15 días de SMG del área respectiva. Recordemos que el porcentaje mínimo de Ley de la prima vacacional es de 25%; si el patrón acuerda dar un porcentaje mayor es ingreso exento. Pero que dicho porcentaje sea igual e todos sus trabajadores.
- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por 15 días de salario mínimo general del área geográfica respectiva.
- La prima dominical hasta por un salario mínimo general diario del área geográfica respectiva.
- Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

2.4.2 Ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

El artículo 110 de la LISR nos define los ingresos gravables en este rubro. “se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto se asimilan a estos ingresos los siguientes :

- I. Las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.
- II. Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de éste último. Se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley.
- V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.
- VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que

efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de éste capítulo.

- VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de éste Capítulo, los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores, ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos, siempre que, en éste último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.”⁵⁹

A partir de enero de 2005, entran en vigor reformas a la LISR en el rubro de sueldos y la prestación de un servicio personal subordinado y se modifica radicalmente el cálculo del ISR en éstos. El impuesto –con las reformas- “se calculará aplicando la tarifa del impuesto al resultado que se obtenga de disminuir del salario bruto obtenido en un mes de calendario la exclusión general.”⁶⁰

Se incluyen nuevos conceptos en la LISR (artículo 113) como el salario bruto que es “la totalidad de los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado y los que esta Ley asimila a dichos ingresos y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, sin incluir los reembolsos de gastos médicos, dentales,

⁵⁹ Lechuga Santillán, Efraín (compilador). Ob. cit. p.169-171.

⁶⁰ Rotter Aubanel, Salvador. *Impuesto sobre la renta, salarios y estímulos para el empleo y para la nivelación del ingreso. Revista Consultorio Fiscal. 1^a quincena de enero 2005.* Número 369 p. 55

hospitalarios y funerarios que otorguen los patrones, las entregas de aportaciones de fondos de vivienda que efectúen las instituciones de seguridad social, ni los viáticos, siempre que se cumplan con los requisitos establecidos para su exención. Y como exclusión general a la cantidad que el trabajador notifique al patrón que opta por aplicar entre cualquiera de las dos siguientes:

- I. La cantidad de 6333.33 pesos ó
- II. La suma de los siguientes ingresos de prestaciones de previsión social exentos: Horas extras exentas (109-I); Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades exentas de ISR (109-II); jubilaciones, pensiones o haberes de retiro exentos (109-III); Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas (109-V); Los subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, despensas, actividades culturales y deportivas, y análogas (109-VI); las aportaciones a fondos de ahorro (109-VIII); los pagos exentos de ISR por concepto de indemnizaciones por retiro o primas de antigüedad (109-X); los pagos de aguinaldo, PTU, prima vacacional y prima dominical (109-XI)."⁶¹

También, se faculta a las entidades federativas a que puedan cobrar impuestos cedulares por los ingresos o utilidades de diversos contribuyentes, entre los que se incluye a los ingresos por salarios y asimilados, sin exceder de 5%. "Los patrones, al calcular el ISR que deberán retener a sus trabajadores, deberán restar al salario bruto; en primer lugar, el impuesto estatal que hubieran retenido al trabajador por sus ingresos por salarios, luego, la exclusión general, y al resultado deberán aplicar la tarifa vigente en dicho ejercicio."⁶² Como vemos, se modifica la mecánica para el cálculo del ISR, pero ésta será aplicable a partir de 2007.

Así también, se derogan los artículos 114 y 115 de la LISR, que se refieren al subsidio y al crédito al salario. Contra este impuesto se tendrán que aplicar dos estímulos que no forman parte del impuesto, ya que ambos quedan fuera del texto de la LISR y son:

⁶¹ Ibidem. p. 55, 56.

⁶² Ibidem p.56.

- Subsidio para el empleo.
- Subsidio para la nivelación del ingreso.

Las disposiciones de vigencia temporal de 2005 de la LISR publicadas en el DOF del 1 de diciembre de 2004 menciona que el cálculo del ISR de sueldos y salarios será conforme a las disposiciones de la LISR de 2004 y lo expresa en su artículo 2º “Para los efectos de lo dispuesto en la LISR, se aplicarán las siguientes disposiciones:

I. Para el ejercicio fiscal de 2005, se estará a lo siguiente: {...incisos a, b, c, d...}

e) Para los efectos del artículo 113 de la LISR se calculará el impuesto correspondiente conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 113 de la LISR vigente hasta el 31 de diciembre de 2004 aplicando la siguiente: Tarifa.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	% sobre el excedente l.i.
0.01	439.19	0.00	3.00
439.20	3727.68	13.17	10.00
3727.69	6551.06	342.02	17.00
6551.07	7615.32	822.01	25.00
7615.33	En adelante	1088.07	30.00

f) Para los efectos del artículo 114 de la LISR se calculará el subsidio correspondiente conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 114 de la LISR vigente hasta el 31 de diciembre de 2004, aplicando la siguiente: Tabla.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija.	% sobre el impuesto marginal
0.01	439.19	0.00	50.00
439.20	3727.68	6.59	50.00
3727.69	6551.06	171.02	50.00

6551.07	7615.32	410.97	50.00
7615.33	9117.62	544.04	50.00
9117.63	18388.92	769.38	40.00
18388.93	28983.47	1881.93	30.00
28983.48	En adelante	2835.44	0.00

f) Para los efectos del artículo 115 de la LISR se calculará el crédito al salario correspondiente conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 115 de la LISR vigente hasta el 31 de diciembre de 2004, aplicando la siguiente: Tabla. Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto.

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Crédito al salario mensual
0.01	1566.14	360.35
1566.15	2306.05	360.19
2306.06	2349.16	360.19
2349.17	3074.67	360.00
3074.68	3132.24	347.74
3132.25	3351.52	338.61
3351.53	3936.39	338.61
3936.40	4176.34	313.62
4176.35	4723.70	287.62
4723.71	5511.00	260.85
5511.01	6298.27	224.47
6298.28	6535.93	192.66
6535.94	En adelante	0.00

h) Para los efectos del artículo 177 de la LISR se calculará el impuesto correspondiente conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 177 de la LISR vigente hasta el 31 de diciembre de 2004, aplicando al siguiente: Tarifa.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	% sobre el excedente del l.i.
0.01	5270.28	0.00	3.00
5270.29	44732.16	158.04	10.00
44732.17	78612.72	4104.24	17.00
78612.73	91383.84	9864.12	25.00
91383.85	En adelante	13056.84	30.00

- i) Para los efectos del artículo 178 de la LISR se calculará el subsidio correspondiente conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 178 de la LISR vigente hasta el 31 de diciembre de 2004, aplicando la siguiente: Tabla.

Límite inferior.	Límite superior.	Cuota fija.	% sobre el impuesto marginal
0.01	5278.28	0.00	50.00
5270.29	44732.16	79.08	50.00
44732.17	78612.72	2052.24	50.00
78612.73	91383.84	4931.64	50.00
91383.85	109411.44	6528.48	50.00
109411.45	220667.04	9232.56	40.00
220667.05	347801.64	22583.16	30.00
347801.65	En adelante	34025.28	0.00

63

Las obligaciones de los trabajadores respecto a este capítulo, están en el artículo 117 de la LISR:

- Proporcionar a su(s) patrón(es) datos para su inscripción en el Registro Federal de contribuyentes (RFC).
- Comunicar por escrito al patrón si eligen o no la exclusión de 6333.33 pesos. La cual no podrá variarse a lo largo del año.

⁶³ Lechuga Santillán, Efraín. Ob. cit. 1ª sección p. 358-360.

- Presentar declaración anual cuando dejen de prestar sus servicios antes del 31 de diciembre del año que se trate, en caso de tener dos o más patrones o cuando sus ingresos anuales por sueldos excedan de 300,000.00 pesos.
- Comunicar por escrito al empleador, en caso de laborar para dos o más patrones, para que no se le aplique al trabajador más de una vez la exclusión general.
- Que en el caso de trabajadores jubilados y pensionados se entenderá que optaron por la exclusión de previsión social.
- Los trabajadores que además obtengan ingresos por pensiones o jubilaciones, deberán comunicarlo por escrito al patrón, a fin de que no se les aplique la exclusión general.

Las obligaciones de los patrones o empleadores, las encontramos en el artículo 118 de la LISR:

- Efectuar las retenciones de ISR, entregar los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso, salvo cuando no esté obligado a hacerlo. Recordemos que durante el año 2005 se seguirá con el cálculo del subsidio acreditable y el crédito al salario.
- Calcular el impuesto anual de sus trabajadores que hayan laborado con éste durante todo el año de calendario, cuyos ingresos anuales no excedieron de 300,000.00 pesos o que comuniquen por escrito al patrón que presentarán por su cuenta la declaración anual del ISR.
- Proporcionar a sus trabajadores constancias de percepciones y retenciones, e impuestos locales retenidos. A más tardar el 31 de enero de cada año; en caso de retiro del trabajador, dentro del mes siguiente.
- Presentar la declaración anual de las entregas de subsidio para el empleo y para la nivelación del ingreso, a más tardar el 15 de febrero del año siguiente. Correspondiente al ejercicio de 2005, a presentar en febrero 2006, no aplica aún.
- Presentar la declaración anual por sueldos pagados.
- Solicitar a sus empleados que contraten, les proporcionen sus datos, para inscribirlos en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) o cuando ya hayan sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave de dicho registro.

- Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año a sus trabajadores, constancia con el monto de viáticos pagados.
- Solicitar a sus trabajadores que les comuniquen por escrito si eligen la opción de la exclusión general de 6,333.33 pesos. En 2005 no se aplica todavía.

En este trabajo, no consideraré la opción de cálculo del ISR de sueldos y salarios que nos da la Resolución Miscelánea Fiscal. En el caso práctico, únicamente se hará el cálculo mensual de este impuesto conforme el procedimiento establecido en la propia LISR.

2.5 Código Financiero del Distrito Federal.

El impuesto sobre nóminas (o impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal o algún nombre parecido) está contemplado en las diversas Leyes de Hacienda de los Estados, ó Códigos Financieros de éstos, a lo largo y ancho de la República Mexicana. Incluso, hay algunas entidades federativas como Baja California Sur, en la que no existe tal impuesto. La tasa de dicho impuesto es variable, abarcando entre 1.8% a 2.5% del total de remuneraciones por la prestación de un servicio personal subordinado. En este trabajo, sólo tomo de referencia al Impuesto Sobre Nóminas (ISN) del capítulo V del Código Financiero del Distrito Federal (CFDF), y no extenderme en las diversas entidades federativas que tienen este impuesto.

Los sujetos obligados al pago del impuesto sobre nóminas y los conceptos acumulables para el cálculo del mismo, lo encontramos en el artículo 178 del CFDF: "Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

- I. Sueldos y salarios.

- II. Tiempo extraordinario de trabajo.
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos;
- IV. Compensaciones.
- V. Gratificaciones y aguinaldos;
- VI. Participación patronal al fondo de ahorro;
- VII. Primas de antigüedad.
- VIII. Derogada.
- IX. Comisiones; y
- X. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones”.⁶⁴

El artículo 179 del CFDF indica en que erogaciones no se causa el impuesto sobre nóminas: “Por las erogaciones que se realicen por concepto de:

I Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;

II Aportaciones al sistema de Ahorro Para el Retiro;

III Gastos funerarios.

IV Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgos de trabajo de acuerdo a la ley aplicable;

V Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores y al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios sociales de los Trabajadores del Estado destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores;

VI Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

VII Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del Seguro de Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del Sistema obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón.

VIII Gastos de representación y viáticos;

IX Alimentación, habitación y despensas onerosas;

⁶⁴ Ibidem. 4ª sección p. 67.

X Intereses subsidiados en créditos al personal;

XI Primas por seguros obligatorios por disposición de ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora;

XII Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera genera, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo;

XIII Las participaciones en las utilidades de la empresa; y

XIV Personas contratadas con discapacidad.

Para que los conceptos mencionados en este precepto, se excluyan como integrantes de la base del impuesto sobre nóminas, deberán estar registrados en la contabilidad del contribuyente, si fuera el caso".⁶⁵

El artículo 180 del CFDF nos indica que la tasa que se aplicará al monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado será de 2%. Este impuesto se causará en el momento en que se realicen dichas erogaciones y se pagará a más tardar el día 17 del mes siguiente.

⁶⁵ Ibidem. 4ª sección p.67 y 68.

Capítulo 3. Marco legal que afecta las relaciones individuales de trabajo y sus remuneraciones en Costa Rica.

3.1 Base Constitucional.

Cada una de las leyes de Costa Rica tienen su nombre, seguido de un número de ley y la fecha de su promulgación. Por consiguiente, la Constitución Política de la República de Costa Rica (CPRCR) es la Ley 0 del 07-11-1949. Esta consta de diecisiete títulos con uno o varios capítulos cada uno. En este trabajo, nos interesa el Título V de la CPRCR que tiene por nombre Derechos y Garantías Sociales (tiene un capítulo único y consta de los artículos 50 al 74), el cual menciona derechos y garantías de los trabajadores sujetos a una relación laboral. Es de interés mencionar que, la CPRCR no hace distinción entre trabajadores al servicio del Estado y del sector privado como en el caso de la Constitución mexicana.

El artículo 56 de la CPRCR nos enuncia que "El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo."¹ También, está prohibida la esclavitud y además el trabajador tiene derecho a percibir un salario por su trabajo.

El artículo 58 de la CPRCR nos expresa los límites máximos de duración de las jornadas de trabajo; siendo de la jornada nocturna no mayor de seis horas diarias y treinta y seis a la semana; la jornada diurna será no mayor de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. El tiempo extra será pagado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios. El artículo 59 menciona el derecho del trabajador a un día de descanso semanal y a vacaciones no menores a dos semanas al cumplir

¹ *Constitución Política de la República de Costa Rica*. Documento en internet: www.pgr.go.cr. Consultado el 01-05-05.

cincuenta semanas de servicio continuo. El artículo 61 reconoce el derecho de huelga de los trabajadores.

El artículo 73 de la CPRCR nos menciona sobre los principios de seguridad social que protegen al trabajador “se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine. La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social. No podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a las que motivaron su creación, los fondos y las reservas de los seguros sociales. Los seguros contra riesgos profesionales serán de exclusiva cuenta de los patronos y se regirán por disposiciones especiales.”² Más adelante, estudiaremos los seguros del régimen obligatorio de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). La institución que administra el Seguro de Riesgos de Trabajo (SRT) es el Instituto Nacional de Seguros (INS) y las instituciones que administran el Fondo de Capitalización Laboral y el Seguro complementario de pensiones son las Operadoras de Pensiones y de Capitalización Laboral (OPCL), que abordaré más adelante.

3.1.1 Código de trabajo.

El Código de Trabajo (CT: Ley núm. 2 del 27 08 1943) es el precepto que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores en la relación de trabajo. Consta de doce títulos que son:

Título Primero. Disposiciones generales.

Título Segundo. Contratos y convenciones de trabajo.

Título Tercero. Jornadas, descansos y salarios.

Título Cuarto. De la protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo.

Título Quinto. De las organizaciones sociales.

Título Sexto. De los conflictos colectivos de carácter económico y social.
Título Séptimo. De la jurisdicción especial del trabajo.
Título Octavo. Del régimen de los servidores del estado y sus instituciones.
Título Noveno. De la organización administrativa del trabajo.
Título Décimo. De las prescripciones de las sanciones y responsabilidades.
Título Undécimo. De la prohibición de discriminar.
Título Duodécimo. Disposiciones finales.

Dentro de las disposiciones generales del Título Primero, encontramos definiciones como las de patrono y trabajador. Al primero se le considera como una persona física o jurídica que emplea los servicios de otra, en virtud de un contrato de trabajo individual o colectivo (art. 2 CT). Al segundo se le define como toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo individual o colectivo. También, en este Título se enuncian las libertades que tiene el trabajador de dedicarse al oficio o profesión que más le convenga y ser improcedente toda renuncia de sus derechos que le otorga dicho código laboral.

En este trabajo sólo me referiré de las relaciones individuales de trabajo y no colectivas. Hay derechos y obligaciones en una relación individual de trabajo; que se consignan en un contrato individual de trabajo, respaldados por el CT. Tocante a la subordinación que implica tal relación laboral, en Costa Rica es muy similar a la de México.

El contrato individual de trabajo, está contemplado dentro del Título Segundo del CT. Su artículo 18 nos enuncia que el "contrato individual de trabajo es aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe."³ El artículo 19

² Ibidem.

³ Código de Trabajo. Ley 2 del 27 08 1943. Documento en internet. www.pgr.go.cr. Consultado el 15-05-05

del CT hace ver el establecimiento de obligaciones entre las partes involucradas. Y debe contener las garantías y derechos que dicho Código les confiere.

El contrato de trabajo podrá ser verbal en caso de labores agropecuarias y en los demás casos deberá hacerse por escrito, con copias para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), para el trabajador y para el patrono; según el artículo 22 del CT.

El artículo 24 del CT nos menciona los requisitos mínimos del contrato escrito de trabajo; "Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad sexo, estado civil y domicilio de los contratantes; el número de sus cédulas de identidad, si estuvieren obligados a portarlas; la designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente; La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado; El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse este; El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; Si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, periodo y lugar de pago; {...} Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo. El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social (MTSS) podrá imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición."⁴

Si se despidiera injustificadamente a un trabajador, tendrá derecho a recibir del patrón un indemnización conocida como auxilio de cesantía, que va de siete días de salario con una antigüedad mínima de tres meses, hasta doscientos sesenta días de salario (20 días por año) con una antigüedad de trece años o más, resumiendo lo prescrito en el artículo 28 CT.

Así también el MTSS, hará visitas de inspección a los patronos, para verificar el correcto cumplimiento de los derechos de los trabajadores, de los contratos de

⁴ Ibidem.

trabajo y condiciones físicas del local, enseres de trabajo, higiene y seguridad adecuadas para el desempeño del mismo. Así también, éste tendrá la facultad de aprobar los reglamentos interiores de trabajo que elaboren los patronos; dichos reglamentos de trabajo contendrán reglas administrativas, técnicas, de seguridad e higiene, horarios, duración de jornadas de trabajo, descansos y medidas disciplinarias.

La Constitución del país toca el asunto de la jornada de trabajo y más ampliamente en el Título Tercero del CT. Su artículo 135 nos aclara que el trabajo diurno comprende entre las cinco y las diecinueve horas, y nocturno entre las diecinueve y las cinco horas. De la jornada mixta, el artículo 138 dice que no será mayor de siete horas diarias, pero se considerará nocturna si se trabajan tres horas y media o más entre las diecinueve horas y las cinco horas. El tiempo de descanso será acordado entre patrón y trabajador, pero no será menor a media hora diaria.

El artículo 139 del CT especifica que el tiempo extra deberá ser pagado con un cincuenta por ciento más del salario, sin exceder de doce horas a la semana. El artículo 142 manda a los patronos a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General del Trabajo (IGT), en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios y empleados, durante los distintos turnos.

Así también, se mencionó del derecho del trabajador de por lo menos un día de descanso a la semana, con goce de sueldo (art. 152 CT), en caso de que el trabajador labore en su día de descanso sin otro en sustitución, se le pagará el doble del salario correspondiente. En Costa Rica no se da especial atención si el día de descanso es domingo o cualquier otro de la semana, ni existe una prima dominical. En el artículo 148 del CT se mencionan también, los días de descanso obligatorio y con goce de sueldo:

- El 1º de enero
- El 11 de abril
- Jueves santo.
- Viernes santo.
- El 1º de mayo.
- El 25 de julio.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

- El 15 de agosto.
- El 15 de septiembre.
- El 25 de diciembre.

Los días 2 de agosto y 12 de octubre son de descanso obligatorio, pero sin goce de sueldo. Tocante a las vacaciones, el artículo 153 del CT contempla que "Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono. En caso de terminación del contrato o separación del trabajador, antes de cumplir el periodo de las cincuenta semanas, éste tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo. No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas (con incapacidad de la CCSS O el INS), la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste."⁵

El patrón señalará el periodo de las vacaciones de su trabajador, dentro de las quince semanas posteriores al origen de este derecho (art. 155 CT). El goce de sueldo de las vacaciones se calculará tomando el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas durante la última semana.

No existe en las leyes costarricenses la prima vacacional o algún concepto parecido, como se usa en México.

La legislación costarricense utiliza los términos sueldo y salario de manera indistinta y es la retribución que el patrono paga en moneda de curso legal al trabajador en virtud del contrato de trabajo, ya sea por unidad de tiempo, por pieza producida, a destajo, etc. (arts. 162 y 165 CT). Aunque, se reconoce el salario en especie, como alimentos, habitación, vestido y artículos de consumo personal, no se especifica un importe tope de salario en especie permitido. El plazo de pago máximo podrá ser de un mes. El

⁵ Ibidem.

artículo 176 del CT indica además que "Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores deberá llevar un Libro de Salarios autorizado y sellado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se encargará de suministrar modelos y normas para su debida impresión. Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, está obligado a llevar planillas de conformidad con los modelos adoptados por la Caja Costarricense del Seguro social o el Instituto Nacional De Seguros."⁶

También, en Costa Rica se establecen los salarios mínimos generales, que se dan a Conocer en el Diario Oficial de la República (DO) semestralmente , por medio de decreto del Poder Ejecutivo. Por ejemplo, el 20 de diciembre de 2004 se publicó en el DO el Decreto Número 32144 del MTSS, en cuyo artículo 1º se enlistan los salarios mínimos diarios vigentes en todo el país a partir del 1 de enero de 2005:

- Trabajadores no especializados ₡3,903.00 diarios (91.50 pesos diarios).
- Trabajadores semicalificados ₡4,288.00 (100.50 pesos diarios).
- Trabajadores calificados ₡4,447.00 (105.00 pesos diarios).
- Trabajadores especializados ₡5,377.00 (126.10 pesos diarios).⁷

En el CT, no se contempla el derecho del trabajador de recibir un aguinaldo cada año, pero sí se encuentra en la Ley del Aguinaldo en la Empresa Privada (LAEP) ó Ley Núm. 2412 del 23 10 1959.

También, en Costa Rica, los patronos no están obligados a la repartición de las utilidades a sus trabajadores. Y por consiguiente es un ahorro para el patrono no tener que pagarlas.

Algunos derechos y obligaciones de patronos y trabajadores ya se han mencionado en los subtemas anteriores, ahora enunciaremos algunos más:

⁶ Ibidem.

⁷ Decreto núm. 32144 de salarios mínimos vigentes a partir del 1 de enero de 2005 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.. Documento en internet.: www.ministrabajo.go.cr Consultado el 1 de junio de 2005.

El artículo 69 del CT menciona otras obligaciones de los patronos, entre las que destacan: enviar semestralmente al MTSS información de sus trabajadores y remuneraciones pagadas a éstos, proveer oportunamente a los trabajadores de los útiles y herramientas necesarios y deducir cuotas sindicales y de crédito de vivienda de interés social propia ante las instituciones correspondientes, pero con el consentimiento del trabajador.

El título IV del Código de Trabajo, menciona del derecho de los trabajadores de recibir protección de los riesgos y enfermedades de trabajo, cometido a cargo del Instituto Nacional de Seguros (INS) que administrará las aportaciones que los patronos hagan para tal fin.

También, el artículo 38 del CT nos menciona que si el trabajador contratado por ejecución de obra labora en un lugar fuera de su lugar de residencia a más de diez kilómetros, el patrono le pagará los gastos de desplazamiento de ida y de retorno, de manera razonable. Este artículo no especifica que se debe entender por "razonable"; me atrevo a suponer que es el pasaje en transporte público o el pago de la gasolina empleada de acuerdo al trayecto realizado.

El trabajador, tiene el derecho de acudir ante el MTSS para expresar sus quejas e inconformidad derivado de las condiciones de trabajo, incumplimientos por parte del patrón u otras situaciones derivadas.

Los artículos del Título X del CT, protegen al trabajador de discriminación por motivos de edad, sexo, etnia, religión o condición social.

El artículo 71 del CT menciona obligaciones a cargo de los trabajadores como cuidar de sus enseres de trabajo, conservación de las instalaciones, discreción en cuanto a secretos de trabajo, restitución al patrono de materiales no usados en el trabajo y prestar auxilio en caso de desastre, siniestro o riesgo inminente fuera de su jornada laboral y recibir una remuneración adicional a cambio. Es común que en el reglamento interior de trabajo se asientan este tipo de disposiciones.

No se toma en cuenta el derecho del trabajador a recibir cursos de capacitación y adiestramiento para el trabajo; sólo tienen derecho a recibir instrucción en el tema de salud ocupacional y prevención de riesgos de trabajo.

El artículo 72 del CT establece prohibiciones al trabajador como abandonar su trabajo durante la jornada establecida, presentarse en estado de embriaguez, drogado y usar armas u objetos punzo cortantes en el centro de trabajo.

No hablaré de las causas y consecuencias de la terminación o suspensión de los contratos de trabajo, por no ser el objeto de este estudio.

En Costa Rica, el patrón no tiene la obligación de hacer aportaciones a una Institución de Fondo de la Vivienda, como sucede en México. Pero, el Estado confiere esta tarea a una institución autónoma y también financiada por él: el Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU). Al cual puede acudir el trabajador y solicitar un crédito para la compra o construcción de vivienda propia de interés social. Los pagos del crédito los hace mensualmente el propio trabajador y sin mediar retención en el sueldo de este por parte del patrón, aunque existe la opción del trabajador en consentir que el patrón le retenga de su sueldo las mensualidades de su crédito hipotecario.

3.2 Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social.

3.2.1 Estructura general.

“Costa Rica cuenta con condiciones de salud muy favorables en el contexto mundial. La esperanza de vida sin discapacidad al nacer es igual al de los países de la Organización Para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y está entre los primeros lugares de las zonas tropicales del mundo. El sistema de salud de Costa Rica proporciona acceso a sus servicios a toda la población sin distinción de condición de aseguramiento, nacionalidad o capacidad de pago. La Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) administra este sistema en todas sus dimensiones, complementado por

los riesgos profesionales y accidentes de tránsito, administrados por el Instituto Nacional de Seguros (INS).”⁸

La Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social (LCCCSS), ó Ley Núm. 17 del 22 10 1943 es de aplicación general en todo el territorio nacional y de utilidad social. La Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) es una institución autónoma del estado (respaldado por el artículo 73 de la CPRCR); con personalidad jurídica, patrimonio y leyes propios; que administra los seguros sociales y demás contingencias establecidas en ley. Su Ley Constitutiva y reglamentos, se refieren a ésta como “Caja”.

“La CCSS se financia a través de contribuciones obligatorias de asalariados, patronos y el Estado; de subsidios estatales para el aseguramiento de los indigentes; del aseguramiento voluntario de los trabajadores independientes y otros grupos; de la venta de servicios a personas no aseguradas; e intereses de la deuda acumulada por el gobierno central con la institución a lo largo de su existencia.”⁹ En este trabajo, sólo consideraremos a los mencionados al principio de éste párrafo, que son los involucrados en el llamado régimen obligatorio y que nos interesa particularmente.

3.2.2 Régimen obligatorio.

El artículo 2 del LCCCSS nos enuncia los seguros del régimen obligatorio:

- Seguro de enfermedad y maternidad (EM, también conocido como Seguro de Salud).
- Seguro de invalidez, vejez y muerte (IVM).

El artículo 3 de la LCCCSS nos menciona que “Las coberturas del Seguro social –y el ingreso al mismo- son obligatorias para todos los trabajadores manuales e intelectuales que perciban sueldo o salario. El monto de las cuotas que por esta ley se deban pagar, se calculará sobre el total de las remuneraciones que bajo cualquier denominación se

⁸ Herrero, Fernando y Durán, Fabio (2001). *El sector privado en el sistema de salud de Costa Rica*. Santiago de Chile, ONU CEPAL. p. 9 y 10. Serie: financiamiento del desarrollo núm. 109.

paguen, con motivo o derivados de la relación obrero-patronal. {...} La caja determinará reglamentariamente los requisitos de ingreso a cada régimen de protección los requisitos de ingreso a cada régimen de protección, así como los beneficios y condiciones en que estos se otorgarán.”¹⁰

Es de interés mencionar que, no hay una integración del salario base de cotización como se hace en México; incluyendo en éste elementos que se conozcan con anticipación aunque de momento no se paguen (como el aguinaldo, y la prima vacacional), por lo que el cálculo de las aportaciones a los seguros del régimen obligatorio será tomando como base todo el salario y otras retribuciones del mes. Por lo que en diciembre, cuando se otorgan gratificaciones, premios y remuneraciones especiales a los trabajadores, la carga de cuotas a pagar a la CCSS será mayor que en otros meses. También, no hay disposiciones en cuanto a importes límite de cotización de ciertas remuneraciones del salario o afines que pudieran considerarse exentos en la integración de un salario base de cotización, salvo los aguinaldos que están exentos para considerarlos en la base gravable de los seguros obligatorios, según la LAEP.

Podemos notar que la LCCCSS es de carácter general y para poder conocer más acerca de la cobertura, financiamiento y otras disposiciones de interés de los seguros del régimen obligatorio, me referiré, más adelante, a sus dos reglamentos vigentes:

- Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.
- Reglamento del Seguro de Salud.

El artículo 4 de la LCCCSS nos aclara que no se consideran asegurados obligatorios los miembros de la familia del patrono que vivan con él, trabajen a su servicio siempre y cuando no perciban un salario en dinero, ni los trabajadores que reciban una pensión o jubilación del Estado, sus Instituciones o las Municipalidades.

⁹ Ibidem. p.12.

¹⁰ *Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social. Ley Núm. 17 del 22 10 1943.* Documento en internet: www.ccss.sa.cr Consultado el 15 05 2005.

El artículo 6 de la LCCCSS nos indica que esta institución será dirigida por una Junta Directiva, integrada por un presidente ejecutivo, ocho representantes del Consejo de Gobierno (constituida por dos representantes del Estado, tres representantes del sector patronal y tres representantes del sector laboral).

El artículo 23 de la LCCCSS, nos menciona que “Las cuotas y prestaciones serán determinadas por la Junta directiva, de acuerdo con el costo de los servicios que hayan de prestarse en cada región y de conformidad con los respectivos cálculos actuariales. La contribución de los trabajadores no podrá ser nunca mayor que la contribución de sus patronos, salvo los casos de excepción que para dar mayores beneficios a aquéllos, y para obtener una más justa distribución de las cargas del seguro social obligatorio señale el Reglamento, con base en recomendaciones actuariales.

Es obligación del patrono, al pagar los salarios a sus trabajadores, deducir de éstos las cuotas de los seguros respectivos y entregarlos junto con las propias cuotas a la CCSS. De no hacerlo, el patrono responderá personalmente por el pago de dichas cuotas. (Art. 30). Al igual que en México, el patrono tiene la obligación de fungir de retenedor y enterador de las cuotas de seguridad social.

El artículo 31 de la LCCCSS dice “Los patronos y los asegurados facultativos pagarán sus cuotas directamente en el tiempo y forma que establezca la Junta Directiva. Corresponderá a la Caja determinar si aplica el sistema de estampillas o timbres, el de planillas, libretas, o cualquier otro, en la recaudación de las cuotas de los asegurados y de los patronos {...} Créase el Sistema Centralizado de Recaudación SCR, para llevar el registro de los afiliados, ejercer el control de los aportes al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte; de Pensiones complementarias; de Enfermedad y Maternidad; a los Fondos de Capitalización Laboral; además de las cargas sociales cuya recaudación ha sido encargada a la CCSS y cualquier otra que la Ley establezca.

Mediante decreto, el Poder Ejecutivo podrá encargar al SCR la recolección del impuesto de la renta establecido sobre los salarios. El INS queda autorizado para recolectar por medio de este sistema, las primas del seguro de riesgos de trabajo. El

registro del SCR será administrado por la Caja."¹¹ El entero de cuotas de seguridad social es por mensualidades vencidas, a más tardar el día quince de calendario del mes inmediato siguiente.

Notamos que el SCR, tiene una gran similitud con el Sistema Único de Autodeterminación (SUA) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), para consignar en un solo pago las contribuciones de seguridad social.

El derecho de los trabajadores a disfrutar de los beneficios y prestaciones de los seguros del régimen obligatorio, será hasta que la CCSS reciba los recursos de dichas cuotas, sin embargo no se negarán las prestaciones del Seguro de Enfermedad y Maternidad al trabajador asegurado cuyo patrón es moroso en el pago de las cuotas. También, es obligación del patrono empadronar a su trabajadores a la CCSS. El trabajador tiene el derecho de denunciar al patrono ante la CCSS, si supiera que éste no está enterando las cuotas correspondientes.

El Seguro de Enfermedad y Maternidad (SEM) se encuentra regulado por el Reglamento del Seguro de Salud (RSS), que consta de siete capítulos:

- I. Principios generales y campo de aplicación.
- II. Definiciones terminológicas.
- III. Cobertura y prestaciones.
- IV. Financiamiento.
- V. Administración.
- VI. Derechos y deberes de los usuarios.
- VII. Disposiciones especiales.

Este seguro cubre los riesgos de enfermedad (no derivada de un riesgo de trabajo) y maternidad del asegurado; de pensionados por vejez, invalidez y muerte; y a sus beneficiarios legales como esposa(so), concubina(rio), hijos menores de edad o mayores de edad si sufren discapacidad o hasta veinticinco años si realizan estudios universitarios. Existen asegurados directos –como los pensionados, asegurados por

¹¹ Ibidem.

cuenta del estado y los asegurados voluntarios- y los asegurados activos –que son los trabajadores subordinados a un patrono y los que trabajan por cuenta propia-.

Por empadronamiento se entiende la acción y efecto de inscribir, ante los seguros sociales, a los patronos que tienen trabajadores asalariados. También, por licencia se entiende como el periodo obligatorio de reposos establecido por ley, para las trabajadoras embarazadas, con motivo del parto; y por incapacidad se entiende como el periodo de reposos ordenado por médicos de la Caja o autorizados por ésta al asegurado directo activo asalariado que no esté en posibilidad de trabajar por pérdida temporal de las facultades o aptitudes para el desempeño de las labores habituales u otras compatibles con ésta. El documento respectivo (incapacidad) justifica la inasistencia de ese asegurado a su trabajo y a la vez lo habilita para el cobro de subsidios. (art. 10 RSS).

El seguro de salud, (art. 15 RSS) cubre las prestaciones de:

- "Atención integral a la salud. Consiste en acciones de promoción, prevención, curación y rehabilitación; asistencia médica especializada; asistencia quirúrgica; asistencia ambulatoria y hospitalaria; servicio de farmacia; servicio de laboratorio clínico; exámenes de gabinete; asistencia en salud oral; asistencia social, individual y familiar.
- Prestaciones en dinero. Consiste en subsidios y ayudas económicas por incapacidad o licencia; ayuda económica para compra de prótesis, anteojos y aparatos ortopédicos; ayuda económica para traslados y hospedajes; ayuda económica para gastos de funeral, en caso de fallecimiento del asegurado directo activo o su cónyuge; y ayuda económica por libre elección médica.
- Prestaciones sociales. Consisten en fomento de la participación social; Convenio de cooperación con las instituciones de beneficencia pública o privada; derechos durante la cesantía; extensión de la protección asistencial, en caso de haberse superado los plazos de conservación de derechos, y la enfermedad implique riesgos

humanos; pago al SIVM, de las cuotas que corresponden a la trabajadora durante el disfrute de las licencias por maternidad".¹²

Centrándonos en el financiamiento de este seguro, el artículo 62 del citado reglamento cita: "Las contribuciones al Seguro de Salud, serán las siguientes:

1. Sector asalariado. A) Trabajadores 5.50% de sus salarios. B) Patronos 9.25% de los salarios de sus trabajadores. C) Estado como tal 0.25 de los salarios de todos los trabajadores del país. La deducción debe practicarse tanto sobre el monto ordinario del salario, como sobre las retribuciones extraordinarias o especiales incluyendo el salario en especie.
2. Sector pensionados {...}
3. Asegurados voluntarios {...}
4. Asegurados por el Estado {...}"¹³

El artículo 66 del citado reglamento nos señala que "Son obligaciones de los patronos:

- A. Inscribirse como tales ante la Caja en los primeros ocho días hábiles posteriores al inicio de la actividad o la adquisición del negocio, aportando la siguiente información mínima: a.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. a.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. a.c.) Variaciones que se produzcan referentes a cambios en le nombre, representación legal, actividad o domicilio.
- B. Comunicar la venta o arrendamiento del negocio e indicar en las planillas la suspensión temporal o definitiva de los contratos de trabajo o la terminación de la actividad.
- C. Otorgar permiso a sus trabajadores, para que puedan recibir las prestaciones a que se refiere este reglamento.

¹² *Reglamento del Seguro de Salud de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social*. Documento en internet. www.ccss.sa.cr. Consultado el 15 05 2005.

¹³ *Ibidem*.

- D. Entregar oportunamente a los trabajadores a su servicio la tarjeta de comprobación de derechos (orden patronal) elaborada por la Caja y que recibirá al efectuar el pago de las cotizaciones. Este documento es necesario para que el trabajador pueda hacer uso de los servicios y para el cobro de prestaciones económicas.
- E. Presentar dentro de los plazos programados y en la forma que disponga la administración (diskette, cinta, facsímil, etc), la planilla de sus trabajadores correspondiente al mes inmediato anterior con los datos requeridos.
- F. Deducir de los salarios la cuota de los trabajadores, todo de conformidad con el artículo 30 de la LCCCSS y el artículo 95 del CT.
- G. Pagar en los plazos establecidos y en la forma que disponga la administración (transferencia de fondos, tarjeta de crédito, tele proceso, etc.), tanto las cuotas patronales como las de sus trabajadores. Pasada la fecha máxima de pago, el patrono deberá cancelar el correspondiente recargo por morosidad."¹⁴

Es entendido que cualquier dato falso u omisión que se consigne en las planillas o en las tarjetas provisionales de comprobación de derechos, que induzca a la Caja a otorgar prestaciones a personas que de conformidad con las prescripciones del presente Reglamento no tengan derecho ellas, hará incurrir a los patronos, aparte de la obligación de pagar esas prestaciones, en las sanciones establecidas en la Sección IV de la LCCCSS."¹⁵

Si el pago de las cuotas de seguridad social se hace de manera extemporánea, se pagarán recargos a razón del 2% mensual (Art. 70 RSS). En estos casos, no existe un proceso de actualización inflacionaria mediante la aplicación de índices de precios, tal como se hace en México.

El Seguro de invalidez vejez y muerte (SIVM) se encuentra regulado por el Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte (RSIVM), el cual consta de ocho capítulos:

1. Del régimen y sus modalidades.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem.

2. De los tipos de prestaciones y su requisitos.
3. De la vigencia de los derechos.
4. De los montos de las pensiones.
5. Del financiamiento y los recursos.
6. De la administración y los procedimientos.
7. Disposiciones generales.
8. Disposiciones transitorias.

Este seguro es obligatorio para los trabajadores asalariados de los sectores público y privado (Art. 2 RSIVM) Las aportaciones al mismo son mensuales.

Sus prestaciones son en dinero, consistentes en pensiones por vejez e invalidez del asegurado y a los sobrevivientes (viuda, hijos menores de edad, hasta 25 años de edad si cursan estudios universitarios o discapacitados, ascendientes o hermanos) del asegurado fallecido (art. 3 RSIVM). Si el asegurado falleciere habiendo aportado al menos doce cuotas mensuales; esas cuotas no dan derecho a una pensión, sus derechohabientes, según las proporciones establecidas en el artículo 27 de este reglamento, tendrán derecho a una indemnización equivalente a un doceavo del salario promedio mensual, por cada mes que el asegurado hubiere contribuido a este Seguro.

Para tener derecho a la pensión por vejez, es necesario que el asegurado tenga cumplida la edad de sesenta y cinco años, cotizadas por lo menos 240 cuotas mensuales y haga la solicitud correspondiente. Pero, si tiene los 61 años de edad y cuenta con por lo menos 462 cotizaciones mensuales ya puede solicitar la pensión por vejez (art. 5 RSIVM).

Para tener derecho a la pensión por invalidez, se deberá obtener el dictamen de reconocimiento de la Comisión Calificadora de la CCSS y que haya dejado de laborar el asegurado involucrado.

No entraré en montos de las pensiones por invalidez, vejez y muerte ni hechos que las suspenden, por no ser objeto de estudio de este trabajo.

En cuanto al financiamiento de este seguro, están contenidos en el artículo 32 del citado reglamento: "Los capitales de reserva acumulados a su favor, a la fecha de vigencia del presente Reglamento; las cuotas con que obligatoriamente deben contribuir el patrono, el trabajador y el Estado como tal; las cuotas de los asegurados voluntarios, otros aportes y contribuciones de grupos no asalariados que pueda establecer la Junta directiva con el fin de lograr la universalización del Seguro; el producto de las inversiones de fondos de reserva; otros ingresos que pudieran captarse y las donaciones."¹⁶

Tocante a las cuotas obligatorias a cargo de patronos y trabajadores, serán en periodos de mensualidades vencidas (art. 2 RSIVM). Las primas de dicho seguro, se encuentran expuestas en el artículo 33 de dicho reglamento. "En cuanto a los ingresos por concepto de contribuciones regirán las siguientes disposiciones:

- a. En el caso de los asegurados obligatorios se cotizará un 7.50% sobre el total de salarios devengados por cada trabajador, según los siguientes porcentajes: Patrono 4.75% de los salarios de sus trabajadores, trabajador 2.50% de su salario y Estado como tal 0.25% de los salarios de todos los trabajadores
- b. En el caso de asegurados voluntarios o por cuenta propia, la contribución será del 7.50% sobre el total de ingresos de referencia correspondiendo al Estado como tal el 0.25% sobre dichos ingresos {...}."¹⁷

El artículo 35 de este reglamento nos especifica que "el pago de las cotizaciones de los asegurados y su patronos se hará efectivo a la Caja, quedando obligado el patrono a hacer las correspondientes deducciones a los asegurados en el momento de pagar los salarios. En las planillas el patrono deberá suministrar toda la información que la Caja establezca como necesaria."¹⁸ Si las cuotas de este seguro no se pagaren a tiempo, se

¹⁶ Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Social. Documento en internet. www.ecss.sa.cr Consultado el 15 05 2005.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Ibidem.

causarán recargos a razón del 2% mensual o fracción de mes (art. 38 RSIVM). No existe un procedimiento de actualización inflacionaria por medio de índices de precios.

3.3 Ley de Protección al Trabajador.

3.3.1 Estructura general.

Durante la segunda mitad de la década los años noventa, se hicieron estudios actuariales por parte de personal de la CCSS, y se expresó la inquietud de que con el transcurso del tiempo –por el incremento en el nivel de vida de la población, los avances logrados en el control de enfermedades infecciosas y el cuidado de la salud- la población mayor de sesenta y un años, con derecho a pensionarse por vejez, iba en aumento proporcional con respecto al total de la población cotizante en el régimen obligatorio de los seguros sociales. Dado que las prestaciones del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte se distribuyen bajo el sistema de reparto; se mostró que a mediano y largo plazo sería inviable seguir sosteniendo dicho sistema para el otorgamiento de pensiones ante la carencia de recursos y el aumento sostenido de solicitantes. Por lo que en el año 2000 “se aprobó la Ley de Protección al Trabajador: Ley 7983 del 16 02 2000 (LPT). Con la que se persigue la modernización del sistema previsional y el fortalecimiento de la posición financiera de los fondos de pensiones.”¹⁹ Con esto, se refuerza la cobertura del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte (el cual no desaparece) de la LCCCSS y se introduce un nuevo concepto en Costa Rica (pero no para otros países latinoamericanos): el depósito de ciertos recursos en una cuenta individual del trabajador, administrado por instituciones especializadas en fondos para el retiro, que el trabajador elige libremente.

Sin embargo, esto trae consigo una mayor carga de desembolso a los patronos –y su descontento generalizado- de nuevas obligaciones de seguridad social a su cargo. Estudiosos económicos expresan que a partir de la entrada en vigor de la LPT, Costa Rica deja de ser un paraíso fiscal en contribuciones de seguridad social a cargo de

¹⁹ Stallings, Bárbara. (coordinadora). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2000-2001*. Santiago de Chile, ONU CEPAL, P.159

patrones y trabajadores; y por lo tanto, pierde cierto atractivo para la industrias maquiladoras.

La LPT consta de diez títulos:

Primero. Disposiciones generales.

Segundo. Fondo de Capitalización laboral.

Tercero. Régimen de pensiones complementarias.

Cuarto. Operadoras de Pensiones y de Capitalización Laboral.

Quinto. Fondos.

Sexto. Inversiones.

Séptimo. Disposiciones tributarias.

Octavo. Otros sistemas de pensiones.

Noveno. Reformas Legales y Derogaciones.

Décimo. Disposiciones transitorias.

El artículo 1 de la LPT nos enuncia que "es de orden público e interés social y tiene por objeto:

- a) Crear y establecer el marco para regular los fondos de capitalización laboral propiedad de los trabajadores.
- b) Universalizar las pensiones para las personas de la tercera edad en condición de pobreza.
- c) Establecer los mecanismos para ampliar la cobertura y fortalecer el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) como principal sistema de solidaridad en la protección de los trabajadores.
- d) Autorizar, regular y establecer el marco para supervisar el funcionamiento de los regímenes de pensiones complementarias, públicos y privados, que brinden protección para los casos de invalidez, vejez y muerte.
- e) Establecer los mecanismos de supervisión para los entes participantes en la recaudación y administración de los diferentes programas de pensiones que constituyen el Sistema Nacional de Pensiones.

- f) Establecer un sistema de control de la correcta administración de los recursos de los trabajadores, con el fin que éstos reciban la pensión conforme a los derechos adquiridos por ellos.”²⁰

Esta Ley contempla los regímenes voluntario y obligatorio. Dado el objeto de este trabajo, sólo abordaré lo implicado en éste último. El régimen obligatorio de la LPT (art. 2) lo constituyen:

- “Los Fondos de Capitalización laboral (FCL). Son los constituidos con las contribuciones de los patronos y los rendimientos o productos de las inversiones, una vez deducidas las comisiones por la administración, para crear un ahorro laboral y establecer una contribución al Régimen de Pensiones Complementarias.
- El Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROPC). Es un sistema de capitalización individual, cuyos aportes serán registrados y controlados por medio del Sistema Centralizado de Recaudación de la CCSS y administrado por medio de las operadoras elegidas por los trabajadores.”²¹

3.3.2 Régimen obligatorio.

Los Fondos de Capitalización Laboral (FCL) se integran de la siguiente manera. El artículo 3 de la LPT nos indica que es obligación del patrono aportar el 3% calculado sobre el salario mensual del trabajador. El cuál será durante el tiempo que dure la relación laboral. Estos recursos son de interés social de naturaleza no salarial, exento del pago del Impuesto Sobre la Renta y de cualquier tipo de carga social, para el beneficio del trabajador.

El trabajador o sus beneficiarios, a falta de éste, podrán disponer de los recursos del FCL: al extinguirse la relación laboral, en caso de fallecimiento del trabajador y durante la relación laboral cada cinco años (art.6 LPT).

²⁰ *Ley de Protección al Trabajador. Ley 7983 del 16 02 2000.* Documento en internet. www.pgr.go.cr Consultado el 15 05 2005.

El Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROPC) es un régimen de capitalización individual y tiene como objetivo complementar los beneficios establecidos en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS . Los aportes a este régimen se calcularán con la misma base salarial reportada por los patronos al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS (art 9 LPT).

Es obligación del trabajador afiliarse al trabajador a este régimen y comunicar a la CCSS, la Operadora de Capitalización Laboral OPCL elegida por el trabajador.

Referente al financiamiento de este régimen, el artículo 13 de la LPT nos indica que el patrón aportará el 1,5 por ciento mensual sobre los sueldos y salarios pagados, suma que se depositará en la cuenta individual del trabajador en la OPCL de su elección.

Todos estos recursos, se invertirán en títulos valor gubernamentales y privados nacionales e internacionales, para que generen rendimientos y no pierdan su valor ante la inflación. A su vez, las OPCL se benefician cobrando comisiones por la administración de dichos recursos.

Para poder beneficiarse de los recursos de éste régimen, se tendrá que tener cumplidos sesenta años o el fallecimiento del trabajador (podrá retirarlo el beneficiario legal), hechos que serán certificados por la CCSS. En el primer caso el trabajador cesante podrá elegir entre contratar una renta vitalicia (mediante la intermediación del INS) o retiros permanentes (art.22 LPT).

Las OPCL son las sociedades anónimas que administran los fondos de pensiones y fondos de capitalización laboral, supervisadas por la Superintendencia de Pensiones. Entidades muy similares a las mexicanas AFORES y CONSAR, respectivamente.

3.4 Ley Sobre Riesgos de Trabajo.

²¹ Ibidem.

La Ley Sobre Riesgos de Trabajo (LSRT). Ley 6727 del 09 03 1982 está insertada y compone todo el Título cuarto del Código de Trabajo: De la protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo. Así, esta Ley sustituyó el antiguo Título Cuarto del mencionado Código. Por ello, este nuevo título Cuarto abarca del artículo 193 al 331, corriendo la numeración correspondiente y pasando a ser el antiguo artículo 262 el 332, etc. Osea, que el Título cuarto del CT es la LSRT.

El artículo 193 del CT enuncia que "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 (INS) , según los artículos 4 y 18 del CT.

La responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos de trabajo, subsiste aun en el caso de que el trabajador esté bajos la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos."²² El artículo 195 del CT menciona que los riesgos de trabajo pueden ser accidentes o enfermedades de trabajo.

Accidente de trabajo constituye el que suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta durante la jornada de trabajo y también el que suceda en el trayecto de ida o vuelta de casa al trabajo (art. 196 CT). Enfermedad de trabajo es todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora y debe establecerse que estos han sido causa de la enfermedad (art. 197 CT).

Referente al financiamiento de este Seguro, el artículo 204 del CT establece que "Los riesgos del trabajo serán asegurados, exclusivamente, por el INS, a cargo del patrono, y a favor de sus trabajadores. Se autoriza al INS a emitir recibos pólizas, para acreditar la

²² *Código de Trabajo. Ley 2 del 27 08 1943. Ob. cit.*

existencia de este seguro."²³ El trabajador no participa en el financiamiento de este seguro

El INS tiene la facultad de determinar las llamadas bases técnicas y prima de aseguramiento a cargo del patrono en base a estudios técnicos y las ramas de la actividad económica, que serán publicadas anualmente en el DO (Art. 205 LSRT). La prima puede llegar hasta un 15% de los salarios devengados.

En el anexo 4 se muestra un cuadro resumen con las primas aplicables a patronos y trabajadores de los diferentes seguros sociales obligatorios en el sector privado derivados de una relación de trabajo.

3.5 Ley del Impuesto Sobre la Renta.

3.5.1 Disposiciones generales del impuesto sobre la renta a las personas físicas.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) o Ley 7092 del 21 04 1988, no contempla por separado en sus títulos a las personas físicas y a las personas jurídicas, sino que hace las distinciones por el tipo de ingresos que obtengan éstas. Consta de cinco títulos, que son:

Título I Del impuesto sobre las utilidades. (Se refiere a la actividad empresarial, tanto de personas físicas como de personas jurídicas).

Título II Del impuesto único sobre las rentas percibidas por el trabajo personal dependiente o por concepto de jubilación o pensión u otras remuneraciones por servicios personales. (Sólo aplica a personas físicas).

Título III De los certificados para efectos tributarios, libros y normas de contabilidad.

Título IV Del impuesto sobre las remesas al exterior.

Título V Disposiciones generales.

²³ Ibidem.

Las rentas obtenidas por sueldos son los ingresos como tales, existiendo disposiciones de carácter enunciativo en cuanto a conceptos gravados y exenciones.

En este trabajo, nos interesa particularmente el título II de la LISR (que comprende de los artículos 32 al 46) donde menciona el gravamen a que están sujetos las rentas percibidas por los trabajadores en una relación de trabajo dependiente de uno o varios patronos.

3.5.2 Rentas por sueldos.

Referente a la materia imponible, el artículo 32 de la LISR indica que “a las personas físicas domiciliadas en el país se les aplicará, calculará y cobrará un impuesto mensual, de conformidad con la escala que se señalará sobre las rentas que a continuación se detallan y cuya fuente sea el trabajo personal dependiente o la jubilación o pensión u otras remuneraciones por otros servicios personales.

- a) Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, bonificaciones, gratificaciones, comisiones, pagos por horas extraordinarias de trabajo, regalías y aguinaldos, siempre que sobrepasen lo establecido en el inciso b) del artículo 35, que les paguen los patronos a los empleados por la prestación de servicios personales.
- b) Dietas, gratificaciones y participaciones que reciban los ejecutivos, directores, consejeros y miembros de sociedades anónimas y otros entes jurídicos, aun cuando no medie relación de dependencia.
- c) Otros ingresos o beneficios similares a los mencionados en los incisos anteriores, incluyendo el salario en especie.
- d) Las jubilaciones y las pensiones de cualquier régimen. Cuando los ingresos o beneficios mencionados en el inciso c) no tengan la representación de su monto será la encargada de evaluarlos y fijarles su valor monetario, a petición del obligado a retener. Cuando este caso no se dé, la dirección General de Tributación Directa podrá fijar de oficio su valor”.²⁴

²⁴ *Ley del Impuesto Sobre la Renta. Ley 7092 del 21 04 1988.* Documento en internet: www.pgr.go.cr. consultado el 15 05 2005.

El impuesto sobre la renta mensual de sueldos y salarios es de carácter definitivo y no como un pago provisional a cuenta del impuesto anual. Siempre y cuando el contribuyente solamente obtenga rentas por la prestación de servicios personales subordinados (sueldos).

El artículo 33 de la LISR nos da los rangos de rentas y sus tasas de aplicación: "El empleador o el patrono retendrá el impuesto establecido en el artículo anterior y lo aplicará sobre la renta total percibida mensualmente por el trabajador. {...}La aplicación se realizará según la siguiente escala progresiva de tarifas:

- a) Las rentas de hasta ₡367.000,00 mensuales no estarán sujetas al impuesto.
- b) Sobre el exceso de ₡367.000,00 mensuales y hasta ₡551.000,00 mensuales, se pagará el diez por ciento (10%).
- c) Sobre el exceso de ₡551.000,00 mensuales se pagará el quince por ciento (15%).
- d) Las personas que obtengan rentas de las contempladas en los incisos b) y c) del artículo 32 pagarán sobre el ingreso bruto, sin deducción alguna, el quince por ciento (15%).

El impuesto establecido en este artículo, que afecta a las personas que solamente obtengan ingresos por los conceptos definidos en este artículo, tendrá el carácter de único, respecto a las cantidades a las cuales se aplica."²⁵

El artículo 34 de la LISR nos menciona que "Una vez calculado el impuesto, los contribuyentes tendrán derecho a deducir de él, a título de crédito, los siguientes rubros:

- i) Por cada hijo, la suma de seiscientos noventa colones (₡690,00) mensuales, siempre que: sea menor de edad, esté imposibilitado para proveerse su propio sustento debido a incapacidad física o mental, esté realizando estudios superiores, siempre que no sea mayor de veinticinco años. En el caso de que ambos cónyuges sean contribuyentes, cada hijo sólo podrá ser deducido por uno de ellos.

²⁵ Ibidem.

- ii) Por el cónyuge, la suma de mil treinta colones (¢1.030,00) mensuales, siempre que no exista separación legal. Si los cónyuges estuvieren separados judicialmente, sólo se permitirá esta deducción a aquel a cuyo cargo esté la manutención del otro, según disposición legal. En el caso de que ambos cónyuges sean contribuyentes, éste crédito sólo podrá ser deducido, en su totalidad por uno de ellos.

Para tener derecho a los créditos del impuesto establecido en este artículo, los contribuyentes tendrán que demostrar a su patrono o empleador o al Estado, la existencia de cualesquiera de las circunstancias señaladas como requisito para incluir a sus hijos o lo relativo al estado civil, según se disponga en el Reglamento de esta ley.²⁶

Los ingresos no afectos al (o exentos) ISR de sueldos se encuentran numerados en el artículo 35 de la LISR, siendo éstos:

- El aguinaldo, siempre que no exceda de la doceava parte de los salarios devengados en el año, o la proporción correspondiente al lapso menor que se hubiere trabajado. Osea que se grava si excede de un mes de sueldo.
- Las indemnizaciones por causa de muerte o incapacidades por accidente o por enfermedad conforme al régimen de seguridad social.
- Las remuneraciones provenientes del extranjero a representantes diplomáticos acreditados en el país.
- Las comisiones, cuando para su obtención sea necesario incurrir en gastos.

En caso de las rentas de más de un empleador, el artículo 38 de la LISR indica que "La cuota libre se setenta y dos mil colones (¢72.000,00), como no sujeta del impuesto es una sola. Por lo tanto, los contribuyentes que, durante un periodo tributario o en una parte de él, hubieran obtenido rentas de más de un empleador, patrón o pagador simultáneamente, deberán notificárselo a él o a ellos para que no se les descuente otra cuota libre. En estos casos, el patrón o el pagador retendrán el impuesto sobre el total de la renta, según la tarifa del artículo 33. En el caso de que el empleado no haga la

notificación a que se refiere este artículo, la Administración Tributaria deberá efectuar la tasación correspondiente del impuesto que proceda ".²⁷

Como se puede observar, el cálculo mensual del ISR de sueldos en Costa Rica es más sencillo que en México. Se hará el cálculo aritmético en el caso práctico.

La retención del ISR de sueldos, según su artículo 41, (que a su vez no remite al artículo 23 de la LISR) constituye un deber del patrono como ente público o privado, según corresponda; quien deberá retener y enterar al Fisco, por cuenta de los beneficiarios de las rentas (entiéndase sueldos, dietas, gratificaciones, etc.) los importes de ISR que en cada caso procedan. Los cálculos del impuesto son mensuales.

El artículo 42 de la LISR establece que "Los responsables de la retención del impuesto deberán depositar su importe en el Banco Central de Costa Rica, dentro de los primeros quince días naturales del mes siguiente al que corresponda el pago de las remuneraciones, aunque hubieren omitido hacer la retención."²⁸ El cálculo, retención y entero del impuesto es responsabilidad del patrono.

También, el patrono tiene la obligación de entregar a sus empleados, un estado informativo donde conste el total de las remuneraciones pagadas y de los impuestos retenidos y pagados (art. 43 LISR).

3.6. Ley del Aguinaldo en la Empresa Privada.

El Código de Trabajo (CT) no menciona el derecho del trabajador del sector privado a percibir un aguinaldo anual por parte de su patrono, pero si lo contempla otro precepto jurídico que es la Ley del Aguinaldo en la Empresa Privada (LAEP) o Ley Núm. 2412 del 23 10 1959. Que es una ley de orden público y vigente en todo el territorio de Costa Rica.

²⁶ Ibidem.

²⁷ Ibidem.

Su artículo 1º menciona la cuantía del aguinaldo a otorgar al trabajador: "Todo patrono particular está obligado a conceder a sus trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario".²⁹

El artículo 2 de esta ley establece que "Este beneficio económico será calculado con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados por la misma persona, durante los doce meses anteriores al 1º de diciembre del año de que se trate, y para efectuar tales cálculos no se tomarán en cuenta, en ningún caso, las sumas que se hayan percibido por concepto del beneficio a que se refiere esta ley."³⁰ El cual, será pagadero a más tardar el 20 diciembre del año en curso.

Es de interés mencionar que el art. 7 de la LAEP especifica que el importe de este beneficio económico no será computable para calcular el monto de ninguna de las prestaciones otorgadas por el CT ni las cuotas de la CCSS, ni debe ser tomado en cuenta para calcular los promedios de salario a que se refiera cualquier otra ley.

En el caso de trabajadores del estado, a este beneficio se le conoce como "decimotercer mes".

A continuación, pasaremos a la elaboración de casos prácticos del cálculo de impuestos y cuotas de seguridad social de varios importes de sueldos mensuales de México y Costa Rica.

²⁸ Ibidem.

²⁹ *Ley del Aguinaldo en la Empresa Privada. Ley 2412 del 23 10 1959.* Documento en internet: www.ministrabajo.go.cr. consultado el 01 06 2005.

³⁰ Ibidem.

Capítulo 4. Caso práctico.

Grupo Royal es un importante consorcio hotelero con sucursales en varios países del continente. Tiene hoteles en ciudades de negocios y destinos de playa de Argentina, Chile, Brasil, Ecuador, Colombia, Venezuela, Puerto Rico, República Dominicana, Bahamas, Jamaica, Panamá, Costa Rica, Belice y México.

En enero de 2004 se abrieron al público los dos últimos hoteles de Grupo Royal. Uno en la Ciudad de México, Distrito Federal y el otro en la Ciudad de San José, Costa Rica.

Vamos a realizar los cálculos en cada país del ISR, otros impuestos y cuotas obrero-patronales de seguridad social por concepto de sueldos y prestaciones afines de un mes completo. Y se conocerá en que país es mayor la tributación.

Antes de proceder a calcular los impuestos y las contribuciones de seguridad social caso práctico, enunciaré lo siguiente:

MEXICO	COSTA RICA
1) El patrón es una persona moral, específicamente una Sociedad Anónima de Capital Variable, con domicilio fiscal en el Distrito Federal, México.	1) El patrón es una persona jurídica, específicamente una Sociedad Anónima, con domicilio fiscal en la Cd. San José, Costa Rica.
2) La actividad preponderante del patrón es la prestación de servicios de hotel.	2) La actividad preponderante del patrono es la prestación de servicios de hotel.

MEXICO	COSTA RICA
<p>3) El patrón tiene contratadas a cuatro trabajadores con sueldos fijos mensuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Un gerente \$12,000.00 *Una recepcionista \$5,000.00 *Un enc de mantenimiento \$3,500.00 *Una camarera \$2,800.00 <p>Estos sueldos en cada puesto son equivalentes entre sí, al tipo de cambio de 1 peso = 42.65 colones (DOF 4/05/2005).</p>	<p>3) El patrón tiene contratado a cuatro trabajadores con sueldos fijos mensuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Un gerente ¢ 511,800.00 *Una recepcionista ¢213,250.00 *Un enc de mantenimiento ¢149,275.00 *Una camarera ¢119,420.00
<p>4) Las condiciones y prestaciones establecidas en cada uno de los contratos individuales de trabajo por tiempo indeterminado son ú n i c a m e n t e las de ley.</p>	<p>4) Las condiciones y prestaciones establecidas en cada uno de los contratos individuales de trabajo por tiempo indeterminado son ú n i c a m e n t e las de ley.</p>
<p>5) Todos los trabajadores tienen 1 año de antigüedad en la empresa.</p>	<p>5) Todos los trabajadores tienen 1 año de antigüedad en la empresa.</p>
<p>6) Durante el mes a considerar, no hay incidencias como faltas, permisos sin goce de sueldo, incapacidades por riesgos de trabajo, enfermedad o maternidad, accidentes de trabajo, terminación de la relación de trabajo o modificaciones al sueldo.</p>	<p>6) Durante el mes a considerar, no hay incidencias como faltas, permisos sin goce de sueldo, incapacidades por riesgos de trabajo o enfermedad, accidentes de trabajo, licencias por maternidad, terminación de la relación de trabajo o modificaciones al sueldo.</p>

MEXICO	COSTA RICA
<p>6) Los trabajadores se encuentran inscritos en los seguros del régimen obligatorio del IMSS y al INFONAVIT. No se hacen aportaciones voluntarias a éstos.</p>	<p>6) Los trabajadores se encuentran em-dronados en los seguros del régimen obligatorio de la CCSS, INS y OPCL. No se hacen aportaciones voluntarias a éstos.</p>
<p>7) Ninguno de los trabajadores tiene otro patrón, ni percibe otros ingresos de los mencionados en los capítulos II al IX del Título IV de la LISR.</p>	<p>7) Ninguno de los trabajadores tiene otro patrono, ni percibe otras rentas de las mencionadas en en los capítulos I al X del Título I de LISR.</p>
<p>8) Ninguno de los trabajadores sufre de discapacidad física o mental, que permitiera al patrono acogerse a exenciones , créditos o reducciones de impuestos; que en un momento dado contemplen las leyes, reglamentos o decreto del ejecutivo.</p>	<p>8) Ninguno de los trabajadores sufre de discapacidad física o mental, que permitiera al patrono acogerse a exenciones , créditos o reducciones de impuestos; que en un momento dado contemplen las leyes, reglamentos o decreto del ejecutivo</p>
<p>9) Ningún trabajador está sindicalizado.</p>	<p>9) Ningún trabajador está sindicalizado.</p>
<p>10) Ninguno de los trabajadores tienen crédito del INFONAVIT , por el que el patrón deba hacer retenciones del sueldo de éstos.</p>	<p>10) En Costa Rica la retención patronal por crédito de vivienda propia de interés social, es a solicitud de la institución otorgadora del crédito (gralmente el INVU) y con el consentimiento del trabajador. Aquí no ocurre esto.</p>

MEXICO	COSTA RICA
<p>11) No existen en México los créditos aplicables al ISR de sueldos, condicionados por el estado civil o el número de hijos menores de edad (o discapacitados) del contribuyente. Como dato informativo, solamente, también estos trabajadores son casados y con un hijo menor de edad c/u.</p>	<p>11) Cada uno de los trabajadores es casado y tiene un hijo menor de edad. Datos útiles para aplicar los créditos al ISR por sueldos que concede la propia Ley.</p>
<p>12) La prima de RT es de 0.5% de SBC</p>	<p>12) La prima de RT es de 0.5% de las remuneraciones por sueldos.</p>

Habiendo hecho las siguientes especificaciones, iniciaremos con los cálculos de impuestos y contribuciones de seguridad social mensual del mes de abril de 2005 , de los sueldos de los trabajadores de los hoteles Royal "Lindavista" de la Cd. de Méx. D.F. y "Central" de la Cd. San José, Costa Rica.

4.1 El caso de México.

Datos del patrón:

Hotel Royal Valle de México, S.A. De C.V.

Fecha de inicio de actividades 1 de enero de 2004.

Registro Federal de contribuyentes: HRV040101DS8.

Registro Patronal ante el IMSS: Y5429190101

Domicilio fiscal: Av. Montevideo Núm. 30, Col. Lindavista, Gustavo A. Madero,

Distrito Federal, México. C.P. 07300.

Giro: Hotel. Servicios de alojamiento temporal. Ubicado en la fracción 860, clase II del artículo 196 del Reglamento en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RMACERF) de la LSS.

Prima de riesgo de trabajo marzo de 2004 a febrero 2005: 1.13065

Prima de riesgo de trabajo marzo de 2005 a febrero 2006: 0.50000

Esta última, se calculó así:

La empresa no tuvo riesgos de trabajo durante el periodo de enero a diciembre de 2004. Retomamos la fórmula expuesta en el artículo 72 LSS.

Prima = $\{(s/365) + V \cdot (I+D)\} \cdot (F/N) + M$ Donde:

V = 28 años, es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F = 2.5, es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

M = 0.005 que es la prima mínima de riesgo

Sustitución de la fórmula.

Prima = $\{(0/365) + 28(0+0)\} \cdot (2.5/4) + 0.005$

Prima = 0.005 = 0.5%

La prima obtenida es inferior a la prima anterior.

(Art. 74, segundo párrafo LSS). Por lo tanto, nuestra nueva prima de riesgo de tra-

bajo será de 0.5%

Así también, el tope de cotización máximo salarial de 22 SMGDF para los seguros de IV y CV es de \$1,029.60 diarios. El límite superior para los demás seguros es de 25 SMGDF, que asciende al importe de \$ 1,170.00

Ninguno de los trabajadores de esta empresa percibe un sueldo diario que excedan estos importes.

Determinación de la proporción de subsidio del ISR.			
Datos del año 2004, para aplicarse en el año 2005.			
Concepto	Ingreso	Ingreso	Total
	gravado	exento	erogaciones
Sueldos	277,950.00	1,100.00	279,050.00
Prima vac	0.00	0.00	0.00
Aguinaldos	4,660.00	7,050.00	11,710.00
Horas extras	180.00	5,180.00	5,360.00
PTU	0.00	0.00	0.00
Fondo de ahorro	0.00	0.00	0.00
Despensa	0.00	0.00	0.00
Prima dominical	2,610.00	7,480.00	10,090.00
Total	285,400.00	20,810.00	306,210.00

Monto total de los pagos efectuados (gravados) en el ejercicio inmediato anterior, que sirvió de base para determinar el ISR.

Proporción = -----

de subsidio* Total de erogaciones efectuadas en el ejercicio inmediato anterior por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados.

* En base al art. 2 fracción I, inciso f) transitorio de la LISR 2005, que a su vez nos remite al artículo 114 de la LISR de 2004.

$$\text{Proporción de subsidio} = \frac{285,400.00}{306,210.00} = 0.93 \text{ ó } 93\%$$

Proporción de subsidio no acreditable* = (Unidad -proporción de subsidio) X 2

$$\text{Proporción de subsidio no acreditable} = (1-0.93) \times 2 = 0.14$$

Proporción de subsidio acreditable = Unidad - proporción de subsidio no acreditab.

$$\text{Proporción de subsidio acreditable} = 1 - 0.14 = 0.86$$

4.1.1 Determinación del Impuesto Sobre la Renta.

Determinación de los sueldos diarios para efectos de ISR.	
1. Gerente	Sueldo diario= 12,000.00 x 12 meses/ 365 días = 394.52
2. Recepcionista	Sueldo diario= 5,000.00 x 12 meses/ 365 días = 164.38
3. Mantenimiento	Sueldo diario= 3,500.00 x 12 meses/ 365 días = 115.07
4. Camarera	Sueldo diario= 2,800.00 x 12 meses/ 365 días = 92.05

Determinación del sueldo mensual para efectos de ISR.		
Factor mensual = 365 días / 12 meses = 30.41	Sueldo mens	SD X FM
1. Gerente	Sueldo mens = 394.52 X 30.41 =	12,001.30
2. Recepcionista	Sueldo mens = 164.38 X 30.41 =	5,000.44
3. Mantenimiento	Sueldo mens = 115.07 X 30.41 =	3500.42
4. Camarera	Sueldo mens = 92.05 x 30.41 =	2800.16

Datos de los ingresos del mes de abril 2005, para efectos de ISR				
Nombre	concepto	Ingr grav	Ingr exento	Tot ingresos
1 Bazaldúa Ríos Octavio	sueldo	12001.3		\$ 12,001.30
Art 109 fracc XI LISR. Prima dom exenta hasta por un SMG por cada domingo lab	prima dom	207.32	187.2	\$ 394.52
TOTAL		12208.62	187.2	\$ 12,395.82

Datos de los ingresos del mes de abril 2005, para efectos de ISR.				
Nombre	concepto	Ingr grav	Ingr exento	Tot ingresos
2. Rodríguez Martínez Blanca	sueldo	5000.44		\$ 5,000.44
Art 109 fracc XI LISR. Prima dom exenta hasta por un SMG por cada domingo lab	prima dom	0	164.38	\$ 164.38
TOTAL		5000.44	164.38	\$ 5,164.82

Datos de los ingresos del mes de abril 2005, para efectos de ISR.				
Nombre	concepto	Ingr grav	Ingr exento	Tot ingresos
3. Vázquez Lara Humberto	sueldo	3500.42		\$ 3,500.42
Art 109 fracc XI LISR. Prima dom exenta hasta por un SMG por cada domingo lab	prima dom	0	115.07	\$ 115.07
TOTAL		3500.42	115.07	\$ 3,615.49

Datos de los ingresos del mes de abril 2005, para efectos de ISR.				
Nombre	concepto	Ingr grav	Ingr exento	Tot ingresos
4. Luna Macías Jimena	sueldo	2800.16		\$ 2,800.16
Art 109 fracc XI LISR. Prima dom exenta hasta por un SMG por cada domingo lab	prima dom	0	92.06	\$ 92.06
TOTAL		2800.16	92.06	\$ 2,892.22

Determinación del cálculo mensual del ISR para abril de 2005.

1. Bazaldúa Ríos Octavio. Gerente.			
Cálculo del ISR		Calculo del subsidio	
Sueldo y prestaciones grav	12,208.62	Impuesto marginal	1,082.13
- Límite inferior	8,601.51	X % de subs s/ imp marg	50%
= excedente	3,607.11	= Subsidio marginal	541.07
X % aplicable sobre excedent	30%	+ Cuota fija de subsidio	7.44
= impuesto marginal	1,082.13	= Subsidio total	548.51
+ cuota fija	1,228.98	X factor acreditam	0.86
= ISR	2,311.11	= Subsidio acreditable	471.72
- Subsidio acreditable	471.72		
= ISR subsidiado	1,839.40		
- Crédito al salario	0.00		
= Impuesto a retener	1,839.40		

2. Rodríguez Martínez Blanca. Recepcionista.			
Cálculo del ISR		Calculo del subsidio	
Sueldo y prestaciones grav	5,000.44	Impuesto marginal	134.30
- Límite inferior	4,210.42	X % de subs s/ imp marg	50%
= excedente	790.02	= Subsidio marginal	67.15
X % aplicable sobre excedent	17%	+ Cuota fija de subsidio	7.44
= impuesto marginal	134.30	= Subsidio total	74.59
+ cuota fija	386.31	X factor acreditam	0.86
= ISR	520.61	= Subsidio acreditable	64.15
- Subsidio acreditable	64.15		
= ISR subsidiado	456.46		
- Crédito al salario	324.87		
= Impuesto a retener	131.59		

3. Vazquez Lara Humberto. Mantenimiento.			
Cálculo del ISR		Calculo del subsidio	
Sueldo y prestaciones grav	3,500.42	Impuesto marginal	300.43
- Límite inferior	496.08	X % de subs s/ imp marg	50%
= excedente	3,004.34	= Subsidio marginal	150.22
X % aplicable sobre excedent	10%	+ Cuota fija de subsidio	
= impuesto marginal	300.43	= Subsidio total	150.22
+ cuota fija	14.88	X factor acreditam	0.86
= ISR	315.31	= Subsidio acreditable	129.19
- Subsidio acreditable	129.19		
= ISR subsidiado	186.13		
- Crédito al salario	392.77		
= Crédito al salario	-206.64		

4. Luna Macías Jimena. Camarera.			
Cálculo del ISR		Calculo del subsidio	
Sueldo y prestaciones gravadi:	2,800.16	Impuesto marginal	230.41
- Límite inferior	496.08	X % de subs s/ imp marg	50%
= excedente	2,304.08	= Subsidio marginal	115.20
X % aplicable sobre excedent	10%	+ Cuota fija de subsidio	7.44
= impuesto marginal	230.41	= Subsidio total	122.64
+ cuota fija	14.88	X factor acreditam	0.86
= ISR	245.29	= Subsidio acreditable	105.47
- Subsidio acreditable	105.47		
= ISR subsidiado	139.81		
- Crédito al salario	406.62		
= Crédito al salario	-266.81		

4.1.2 Determinación de contribuciones de seguridad social y vivienda

Determinación del salario diario integrado (SDI): Gerente. Bazaldúa Ríos Octavio.				
concepto	Formula	Desarrollo	Factor	Resultado
Sueldo diario			1	\$ 394.52
Prima vacacional	$SD \times 8 \times 0.25/365$	$394.52 \times 8 \times 0.25 / 365$	0.0055	\$ 2.16
Prima dominical	$SD \times 0.25 \times 52/365$	$394.52 \times 0.25 \times 52 / 365$	0.0356	\$ 14.05
Aguinaldo	$SD \times 15/365$	$394.52 \times 15 / 365$	0.0411	\$ 16.21
Salario diario integrado			1.0822	\$ 426.95

Determinación del salario diario integrado (SDI): Recepcionista. Rodz. Mtz. Blanca.				
concepto	Formula	Desarrollo	Factor	Resultado
Sueldo diario			1	\$ 164.38
Prima vacacional	$SD \times 8 \times 0.25/365$	$164.38 \times 8 \times 0.25 / 365$	0.0055	\$ 0.90
Prima dominical	$SD \times 0.25 \times 52/365$	$164.38 \times 0.25 \times 52 / 365$	0.0356	\$ 5.85
Aguinaldo	$SD \times 15/365$	$164.38 \times 15 / 365$	0.0411	\$ 6.76
Salario diario integrado			1.0822	\$ 177.89

Determinación del salario diario integrado (SDI): Mtto. Vazquez Lara Humberto.				
concepto	Formula	Desarrollo	Factor	Resultado
Sueldo diario			1	\$ 115.07
Prima vacacional	$SD \times 8 \times 0.25/365$	$115.07 \times 8 \times 0.25 / 365$	0.0055	\$ 0.63
Prima dominical	$SD \times 0.25 \times 52/365$	$115.07 \times 0.25 \times 52 / 365$	0.0356	\$ 4.10
Aguinaldo	$SD \times 15/365$	$115.07 \times 15 / 365$	0.0411	\$ 4.73
Salario diario integrado			1.0822	\$ 124.53

Determinación del salario diario integrado (SDI): Camarera, Luna Macias Jimena				
concepto	Formula	Desarrollo	Factor	Resultado
Sueldo diario			1 \$	92.05
Prima vacacional	$SD \times 8 \times 0.25/365$	$92.05 \times 8 \times 0.25 / 365$	0.0053 \$	0.49
Prima dominical	$SD \times 0.25 \times 52/365$	$88.77 \times 0.25 \times 52 / 365$	0.0343 \$	3.16
Aguinaldo	$SD \times 15/365$	$88.77 \times 15 / 365$	0.0396 \$	3.65
Salario diario integrado			1.0793	\$ 99.35

Determinación del Salario Base de Cotización (SBC) mensual para efectos de LSS					
Trabajador	SDI	Mes	Periodo	Días del mes	SBC
Gerente	\$ 426.95	abril	1 al 30	30	\$ 12,808.50
Recepcionista	\$ 177.89	abril	1 al 30	30	\$ 5,336.70
Mantenimiento	\$ 124.53	abril	1 al 30	30	\$ 3,735.90
Camarera	\$ 99.35	abril	1 al 30	30	\$ 2,980.50
Totales					\$ 24,861.60

Para ver las primas a cargo de patrones y trabajadores de las cuotas al IMSS e INFONAVIT, ver el anexo 3.

OTEL ROYAL VALLE DE MEXICO, S.A. DE C.V.
 I.F.C. HRV040101DS8. REGISTRO PATRONAL: Y5429190101
 CALCULO MENSUAL DE CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS E INFONAVIT
 CORRESPONDIENTE A ABRIL DE 2005. IMPORTES EN PESOS.

NOMBRE DEL TRABAJADOR	NUMERO SEGURIDAD SOCIAL	SDI	DIAS COTZ	SBC	SMGDF diario	Cta Fija PATRON 18.45% SMGDF	EXCED SBC -3SMG DF	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD					
								PREST. EN DINERO			PREST. EN ESPECIE CTA. ADIC.		
								PATRON	TRAB.	TOTAL	PATRON	TRAB.	TOTAL
								0.70%	0.25%	0.95%	2.57% s/ dif SBC-3SMG DF	0.88% s/ dif SBC-3SMG DF	3.45% s/dif SBC-3SMG DF
Bazaldúa Ríos Octavio	90907358551	426.95	30	12,808.50	46.80	259.04	8,596.50	89.66	32.02	121.68	220.93	75.65	296.58
Rdz. Martínez Blanca	90998037810	177.89	30	5,336.70	46.80	259.04	1,124.70	37.36	13.34	50.70	28.90	9.90	38.80
Vazquez Lara Humberto	06998025740	124.53	30	3,735.90	46.80	259.04	-	26.15	9.34	35.49	-	-	-
Luna Macías Jimena	06058523458	99.35	30	2,980.50	46.80	259.04	-	20.86	7.45	28.31	-	-	-
OTALES				24,861.60		1,036.15		174.03	62.15	236.19	249.83	85.55	335.38

PREST ESP PENSIONADOS			RT	INVALIDEZ y VIDA			GUARD. Y P. SOC.	RETIRO, CESANTIA Y VEJEZ.				INFONA VIT	TOTAL PATRON	TOTAL TRAB.	TOTALES PATRON MAS TRAB.
PATRON	TRAB.	TOTAL	PATRON	PATRON	TRAB.	TOTAL	PATRON	PATRON	PATRON	TRAB.	TOTAL C y V	PATRON			
1.05%	0.375%	1.425%	0.500%	1.75%	0.625%	2.375%	1%	2.00%	3.150%	1.125%	4.275%	5.000%			
134.49	48.03	182.52	64.04	224.15	80.05	304.20	128.09	256.17	403.47	144.10	547.56	640.43	2,420.46	379.85	2,800.31
56.04	20.01	76.05	26.68	93.39	33.35	126.75	53.37	106.73	168.11	60.04	228.14	266.84	1,096.45	136.64	1,233.10
39.23	14.01	53.24	18.68	65.38	23.35	88.73	37.36	74.72	117.68	42.03	159.71	186.80	825.03	88.73	913.75
31.30	11.18	42.47	14.90	52.16	18.63	70.79	29.81	59.61	93.89	33.53	127.42	149.03	710.58	70.79	781.37
261.05	93.23	354.28	124.31	435.08	155.39	590.46	248.62	497.23	783.14	279.69	1,062.83	1,243.08	5,052.52	676.01	5,728.53

4.2.3 Determinación de impuestos locales.

Determinación del Impuesto sobre Nóminas (ISN) del mes de abril de 2005.

Tasa de 2%

Sueldos e ingresos gravables para el cálculo del impuesto sobre nóminas.

Nombre.	Sueldo	Prima dominical	Tot base grav	Impuesto.
1. Bazaldúa Ríos Octavio.	12,001.30	394.52	12,395.82	\$ 247.92
2. Rodríguez Martínez Blanca	5,000.44	164.4	5,164.84	\$ 103.30
3. Vazquez Lara Humberto.	3,500.42	115.15	3,615.57	\$ 72.31
4. Luna Macías Jimena	2,800.16	92.06	2,892.22	\$ 57.84
TOTAL				\$ 481.37

Hotel Royal Valle de México, S.A. de C.V. R.F.C. HRV040101DS8.

Registro Patronal IMSS: Y5429190101

Importes en pesos.

Datos de los trabajadores.						
Nombre	RFC YCURP	N.S.S.	Puesto	Fecha de ingreso	Tipo de sueldo	Sueldo mensual.
1. Bazaldúa Ríos Octavio	BARO7310187J5 BARO731018HDFZSC01	90907358551	Gerente	05/01/04	Fijo.	\$ 12,000.00
2 Rodríguez Martínez Blanca	ROMB8003281M7 ROMB800328MMCDRL02	90998037810	Recepcionista	06/01/04	Fijo.	\$ 5,000.00
3. Vázquez Lara Humberto	VALH8010043R9 VALH801004HHGZRM03	06998025740	Encargado mto.	07/01/04	Fijo.	\$ 3,500.00
4. Luna Macías Jimena	LUMJ8505055H3 LUMJ850505MNLNCM04	06058523458	Camarera	08/01/04	Fijo.	\$ 2,800.00
TOTALES						\$ 23,300.00

4.2 El caso de Costa Rica.

Datos del patrón: Hotel Royal Caribe Tico, S.A.

Cédula Jurídica del Ministerio de Hacienda 301201632360

Cédula de la CCSS 5354048974

Con domicilio fiscal en Calle 5 Núm. 20

Fracc. Las Palmas, San José, Costa Rica.

Giro: Hotel. Servicios de alojamiento temporal.

4.2.1 Determinación del impuesto sobre la renta.

Determinación de las rentas gravadas, créditos al ISR y el ISR del mes de abril 2005

Importes en colones.

1. Robles López Pablo. Gerente			
Cálculo del ISR		Datos para el cálculo de los créditos al	
Sueldo y rentas gravadas	511,800.00	ISR (art. 34 LISR): El contribuyente tiene un hijo menor de edad y es casado. Su cónyuge no percibe rentas por sueldos y depende económicamente de éste.	
Se ubica en la fracción b) del art. 33 LISR			
- lím inferior fracc b) art 33	367,000.00		
= Excedente	144,800.00	Calculo de los créditos al ISR	
X Tasa fracc b) art 33	10%	Crédito por hijo	690.00
= ISR	14,480.00	Crédito por cónyuge	1,030.00
- créditos al ISR	1,720.00	Total Créditos al ISR	1,720.00
= ISR a cargo	12,760.00		

2. Heredia Nuñez Alejandra. Recepcionista.

Cálculo del ISR		Datos para el cálculo de los créditos al	
Sueldo y rentas gravadas	213,250.00	ISR (art. 34 LISR): El contribuyente tiene	
Se ubica en la fracción a)		un hijo menor de edad y es casado. Su	
del art. 33 LISR		cónyuge no percibe rentas por sueldos y	
ISR	0.00	depende económicamente de éste.	
		Calculo de los créditos al ISR	
		Crédito por hijo	690.00
= ISR	0.00	Crédito por cónyuge	1,030.00
- créditos al ISR	1,720.00	Total Créditos al ISR	1,720.00
= ISR a cargo	0.00		

3. Sandoval Durán Rubén. Mantenimiento.

Cálculo del ISR		Datos para el cálculo de los créditos al	
Sueldo y rentas gravadas	149,275.00	ISR (art. 34 LISR): El contribuyente tiene	
Se ubica en la fracción a)		un hijo menor de edad y es casado. Su	
del art. 33 LISR		cónyuge no percibe rentas por sueldos y	
ISR	0.00	depende económicamente de éste.	
		Calculo de los créditos al ISR	
		Crédito por hijo	690.00
= ISR	0.00	Crédito por cónyuge	1,030.00
- créditos al ISR	1,720.00	Total Créditos al ISR	1,720.00
= ISR a cargo	0.00		

4. Samperio Diaz Edith. Camarera.

Cálculo del ISR		Datos para el cálculo de los créditos al	
Sueldo y rentas gravadas	119,420.00	ISR (art. 34 LISR): El contribuyente tiene un hijo menor de edad y es casado. Su cónyuge no percibe rentas por sueldos y depende económicamente de éste.	
Se ubica en la fracción a) del art. 33 LISR			
ISR	0.00	Calculo de los créditos al ISR	
		Crédito por hijo	690.00
= ISR	0.00	Crédito por cónyuge	1,030.00
- créditos al ISR	1,720.00	Total Créditos al ISR	1,720.00
= ISR a cargo	0.00		

4.2.2 Determinación de contribuciones de seguridad social.

HOTEL ROYAL CARIBE TICO, S.A.

Cédula Jurídica del Ministerio de Hacienda 301201632360

Cédula de la CCSS 5354048974

CALCULO MENSUAL DE CUOTAS OBRERO PATRONALES A LA CCSS, INS Y OPCL

CORRESPONDIENTE A ABRIL DE 2005. IMPORTES EN COLONES.

NOMBRE DEL TRABAJADOR	CEDULA PERSONAL	DIAS LAB	SUELDO DIARIO	SUELDO MENSUAL	OTRAS PREST ACUM	BASE GRAVABLE	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	
							PATRONO 9.25%	TRABAJADOR 5.50%
1. Robles López Pablo	50187053037	30	17,060.00	511,800.00	-	511,800.00	47,341.50	28,149.00
2. Heredia Nuñez Alejandra	020638010730	30	7,108.33	213,250.00	-	213,250.00	19,725.63	11,728.75
3. Sandoval Durán Rubén	010227094704	30	4,975.83	149,275.00	-	149,275.00	13,807.94	8,210.13
4. Samperio Díaz Edith	050187053032	30	3,980.67	119,420.00	-	119,420.00	11,046.35	6,568.10
TOTALES			33,124.83	993,745.00	-	993,745.00	91,921.41	54,655.98

INVALIDEZ VEJEZ Y MUERTE		FONDO CAP LABORAL	REGIMEN OBLIG PENS COMPL	RT	TOTAL PATRON	TOTAL TRABAJADOR	TOTALES PATRON Y TRABAJADOR
PATRONO	TRABAJADOR	PATRONO	PATRONO	PATRON			
4.75%	2.50%	3.00%	1.50%	0.500%			
24,310.50	12,795.00	15,354.00	7,677.00	2,559.00	97,242.00	40,944.00	138,186.00
10,129.38	5,331.25	6,397.50	3,198.75	1,066.25	40,517.50	17,060.00	57,577.50
7,090.56	3,731.88	4,478.25	2,239.13	746.38	28,362.25	11,942.00	40,304.25
5,672.45	2,985.50	3,582.60	1,791.30	597.10	22,689.80	9,553.60	32,243.40
47,202.89	24,843.63	29,812.35	14,906.18	4,968.73	188,811.55	79,499.60	268,311.15

Hotel Royal Caribe Tico, S.A. Cédula jurídica del Ministerio de Hacienda .301201632360
 Importes en colones.

Datos de los trabajadores.						
Nombre	Cédula personal Ministerio de Hacienda	Registro CCSS	Puesto	Fecha de ingreso	Tipo de sueldo	Sueldo mensual.
1. Robles López Pablo	50187053037	6060735853	Gerente	05/01/04	Fijo.	511,800.00
2 Heredia Nuñez Alejandra	020638010730	6060801254	Recepcionista	06/01/04	Fijo.	213,250.00
3.Sandoval Durán Rubén	010227094704	6060807896	Encargado mtto.	07/01/04	Fijo.	149,275.00
4.Samperio Díaz Edith	050187053032	6060854587	Camarera	08/01/04	Fijo.	119,420.00
TOTALES						993,745.00

4.3 Analisis comparativo de las prestaciones de ley de una relación individual de trabajo en el sector privado de México y Costa Rica (antigüedad menor a 2 años).

MEXICO	COSTA RICA
<p>1) La retribución de un salario nunca menor al mínimo y la existencia de un contrato de trabajo (Arts. 82- 85 LFT). SMGDF diario es \$46.80 = ¢1,996.00</p>	<p>1) La retribución de un salario nunca menor al mínimo y la existencia de un contrato de trabajo (Arts 24,163- 165 CT). SMG diario es ¢3,903.00 = \$91.50</p>
<p>2) Jornada diurna máxima de 8 horas diarias -48 horas semanales-. Jornada nocturna máxima de 7 horas diarias - 42 horas semanales-. (Art. 61 LFT).</p>	<p>2) Jornada diurna máxima de 8 horas diarias -48 horas semanales-. Jornada nocturna máxima de 6 horas diarias - 36 horas semanales-. (Art. 136 CT).</p>
<p>3) Descanso mínimo de media hora en jornada continua de trabajo. (Art. 63 LFT).</p>	<p>3) Descanso mínimo de media hora en jornada continua de trabajo. (Art. 137 CT).</p>
<p>4) Un día de descanso a la semana, con goce de sueldo (Art. 69 LFT)</p>	<p>4) Un día de descanso a la semana, con goce de sueldo (Art. 152 CT).</p>
<p>5) Si el día de descanso semanal es distinto al domingo, se pagará un 25% más de prima dominical sobre el salario diario ordinario. (Art. 71 LFT).</p>	<p>5) Las leyes no contemplan una prima dominical o remuneración parecida. Ni se dá especial atención a que el día de descanso sea domingo.</p>

MEXICO	COSTA RICA
6) 15 días de aguinaldo por año laborado o su parte proporcional si no se laboró el año completo, que deberá pagarse al trabajador antes del 20 de diciembre del año en curso (Art. 87 LFT).	6) Un mes de aguinaldo por año laborado o su parte proporcional si no se laboró el año completo, que deberá pagarse al trabajador antes del 20 de diciembre del año en curso (Art. 1 LAEP).
7) 6 días de vacaciones pagadas al cumplir un año de servicios, que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios (Art. 76 LFT).	7) 2 semanas de vacaciones por cada 50 semanas de servicio continuas (Art. 153 CT).
8) Prima vacacional de 25% del periodo de vacaciones.	8) Las leyes no contemplan una prima vacacional o remuneración parecida.
9) Recibir capacitación y adiestramiento en el trabajo y prevención de accidentes y enfermedades de trabajo. (Arts 153-A al 153-X LFT).	9) Recibir capacitación en salud ocupacional (Arts 273, 284 y 285 CT).
10) Las horas extra son pagadas con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, no excediendo 9 horas a la semana (Arts. 67 y 68 LFT).	10) Las horas extra son pagadas con un cincuenta por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada (Art. 139 CT).

MEXICO	COSTA RICA
<p>11) 7 días de descanso obligatorio al año, con goce de sueldo (Art. 74 LFT). Son 8 días si es un año en que se transmite el poder ejecutivo federal.</p>	<p>11) 9 Días de descanso obligatorio al año, con goce de sueldo. Más 2 días de descanso obligatorio sin goce de sueldo, en total son 11 días (Art 148 CT).</p>
<p>12) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (Arts. 117 al 131 LFT).</p>	<p>12) Las leyes no obligan al patrono a la repartición de una PTU.</p>
<p>13) Los trabajadores deberán ser inscritos en los seguros sociales del régimen obligatorio de la LSS. También ante el INFONAVIT.</p>	<p>13) Los trabajadores deberán ser empadronados en los seguros sociales del régimen obligatorio de la LCCCSS, LPT Y LSRT.</p>
<p>14) Utiles y herramientas de trabajo sin costo para el trabajador (Art. 132 LFT).</p>	<p>14) Utiles y herramientas de trabajo sin costo para el trabajador. (Art. 69 CT).</p>

4.4 Análisis comparativo de la proporción sueldo-erogaciones tributarias.

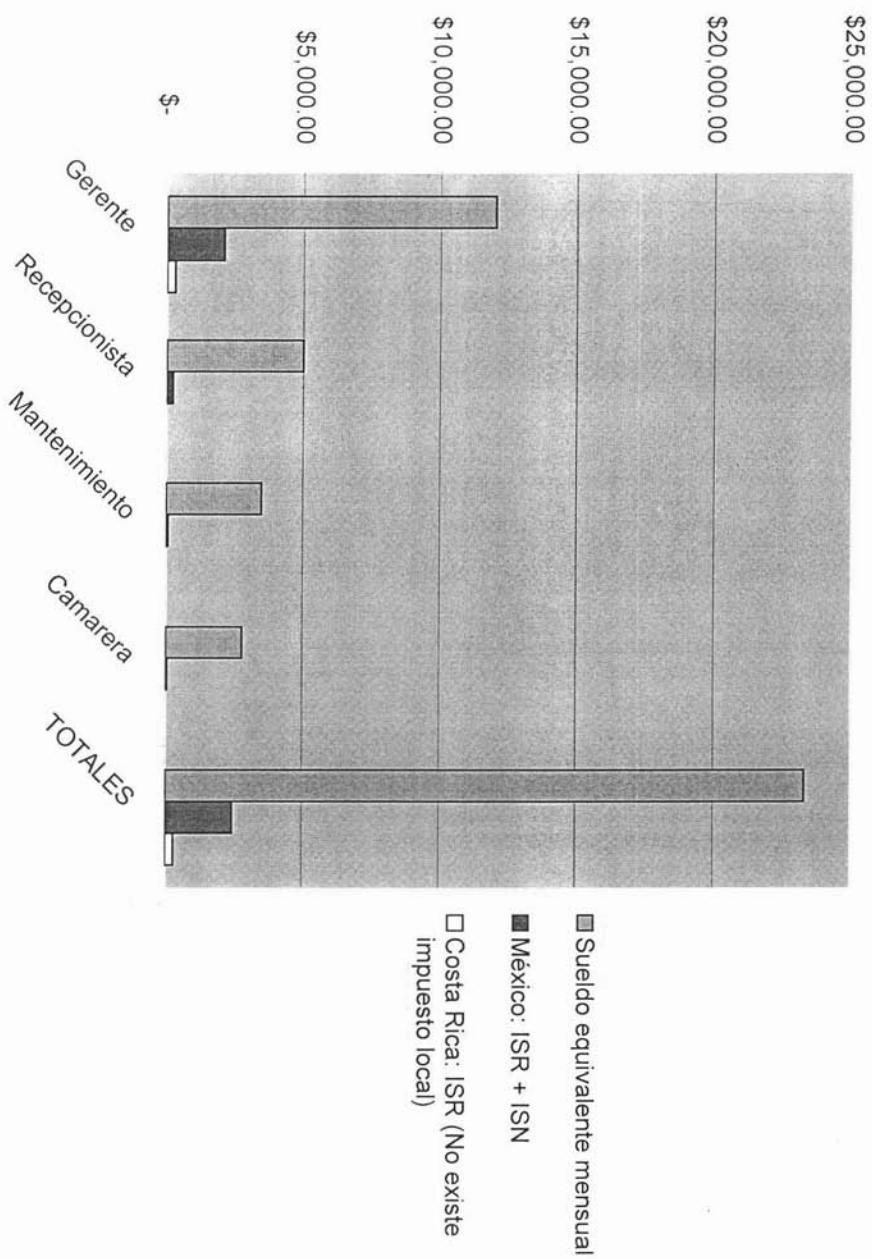
Grupo Royal.

Concentrado mensual de impuesto sobre la renta e impuestos locales de México y Costa Rica.

Importes obtenidos de los cálculos respectivos del mes de abril de 20005.

Importes expresados en pesos. La conversión para los importes en colones se hizo al tipo de cambio de 1 peso = 42.65 colones

Puesto	Sueldo equivalente mensual	México: ISR + ISN	Costa Rica: ISR (No existe impuesto local)	México: % en impuestos del sueldo equivalente	Costa Rica: % en impuestos del sueldo equivalente
Gerente	\$ 12,000.00	\$ 2,087.32	\$ 299.18	17.39%	2.49%
Recepcionista	\$ 5,000.00	\$ 234.89	\$ -	4.70%	0.00%
Mantenimiento	\$ 3,500.00	\$ 72.31	\$ -	2.07%	0.00%
Camarera	\$ 2,800.00	\$ 57.84	\$ -	2.07%	0.00%
TOTALES	\$ 23,300.00	\$ 2,452.36	\$ 299.18	10.53%	1.28%



4.5 Analisis comparativo de la proporción sueldo-contribuciones de seguridad social.

Grupo Royal.

Concentrado mensual de cuotas obrero-patronales de seguridad social en México y Costa Rica.

Importes obtenidos de los cálculos respectivos del mes de abril de 20005.

Importes expresados en pesos. La conversión para los importes en colones se hizo al tipo de cambio de 1 peso = 42.65 colones

Puesto	Sueldo equivalente	Contribuciones Seg social México Patrón (incluye INFONAVIT)	Contribuciones Seg social México Trabajador	Contribuciones Seg social México trab y patrón	Contribuciones Seg social Costa Rica Patrón	Contribuciones Seg social Costa Rica Trabajador	Contribuciones Seg social Costa Rica trab y patrón
Gerente	\$ 12,000.00	\$ 2,420.46	\$ 379.85	\$ 2,800.31	\$ 2,280.00	\$ 960.00	\$ 3,240.00
Recepcionista	\$ 5,000.00	\$ 1,096.45	\$ 136.64	\$ 1,233.09	\$ 950.00	\$ 400.00	\$ 1,350.00
Mantenimiento	\$ 3,500.00	\$ 825.03	\$ 88.73	\$ 913.76	\$ 665.00	\$ 280.00	\$ 945.00
Camarera	\$ 2,800.00	\$ 710.58	\$ 70.79	\$ 781.37	\$ 532.00	\$ 224.00	\$ 756.00
TOTALES	\$ 23,300.00	\$ 5,052.52	\$ 676.01	\$ 5,728.53	\$ 4,427.00	\$ 1,864.00	\$ 6,291.00

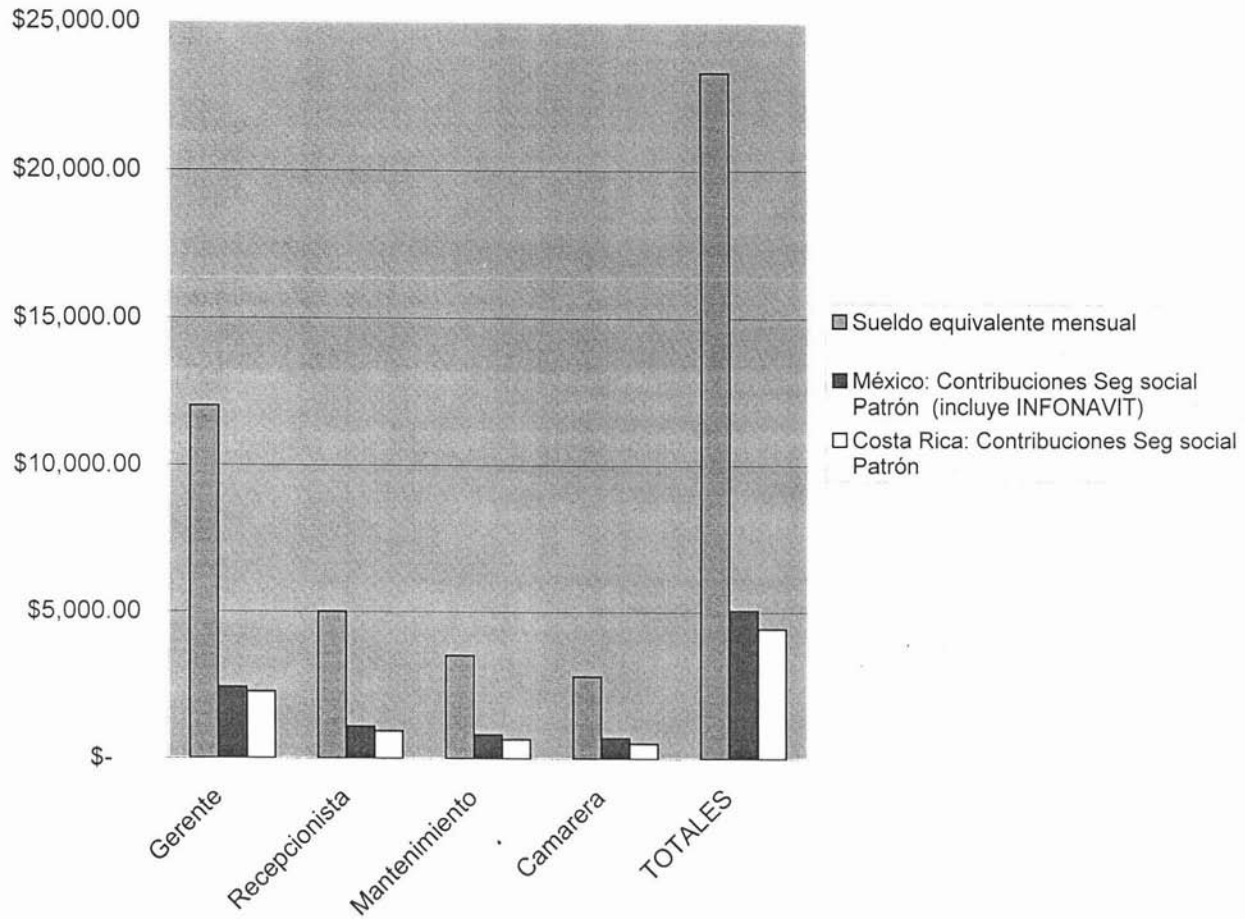
Grupo Royal.

Concentrado mensual de cuotas patronales de seguridad social en México y Costa Rica.

Importes obtenidos de los cálculos respectivos del mes de abril de 20005.

Importes expresados en pesos. La conversión para los importes en colones se hizo al tipo de cambio de 1 peso = 42.65 colones

Puesto	Sueldo equivalente mensual	México: Contribuciones Seg social Patrón (incluye INFONAVIT)	Costa Rica: Contribuciones Seg social Patrón	México: % del sueldo equivalente	Costa Rica: % del sueldo equivalente
Gerente	\$ 12,000.00	\$ 2,420.46	\$ 2,280.00	20.17%	19.00%
Recepcionista	\$ 5,000.00	\$ 1,096.45	\$ 950.00	21.93%	19.00%
Mantenimiento	\$ 3,500.00	\$ 825.03	\$ 665.00	23.57%	19.00%
Camarera	\$ 2,800.00	\$ 710.58	\$ 532.00	25.38%	19.00%
TOTALES	\$ 23,300.00	\$ 5,052.52	\$ 4,427.00	21.68%	19.00%



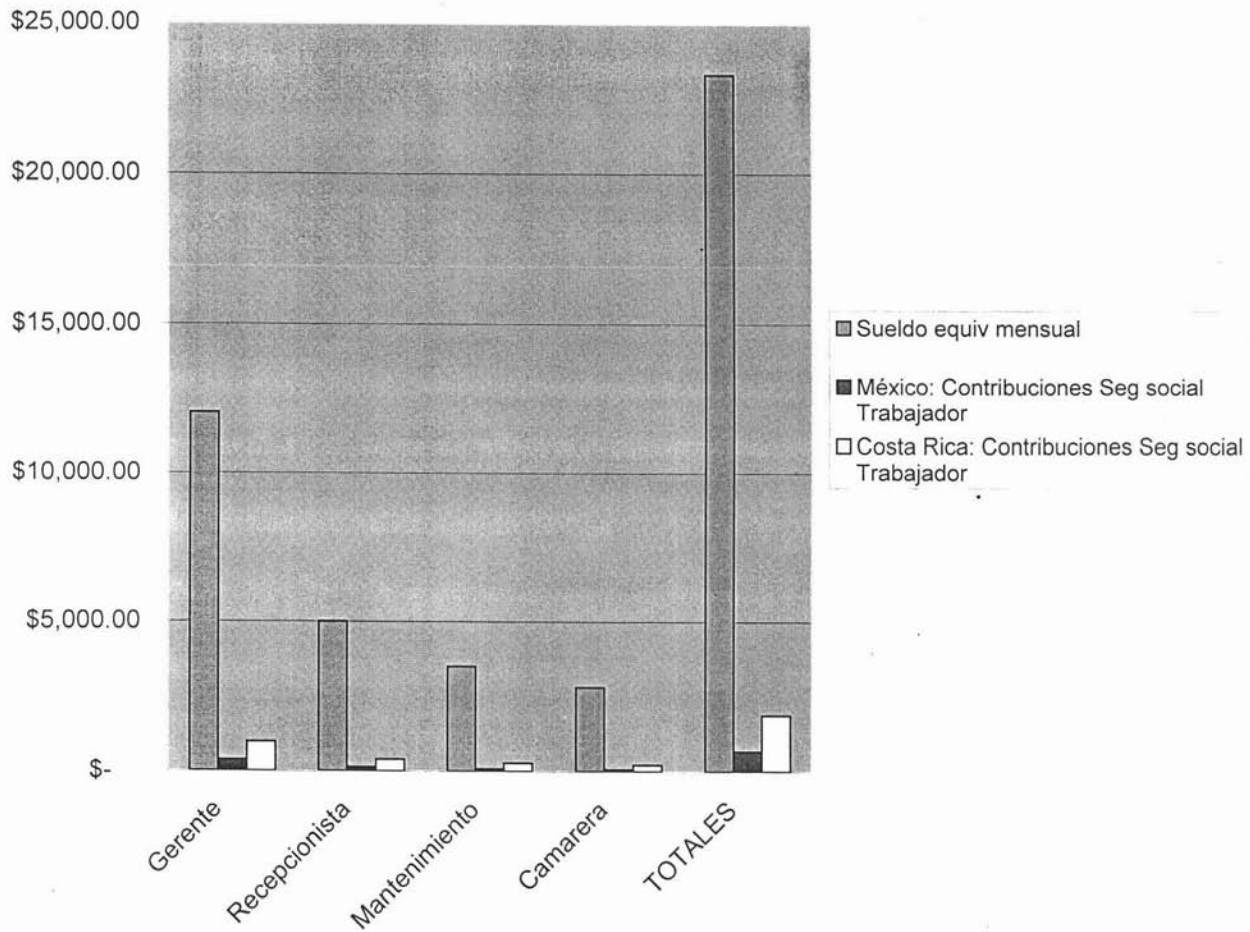
Grupo Royal.

Concentrado mensual de cuotas obreras de seguridad social en México y Costa Rica.

Importes obtenidos de los cálculos respectivos del mes de abril de 20005.

Importes expresados en pesos. La conversión para los importes en colones se hizo al tipo de cambio de 1 peso = 42.65 colones

Puesto	Sueldo equiv mensual	México: Contribuciones Seg social Trabajador	Costa Rica: Contribuciones Seg social Trabajador	México: % del sueldo equivalente	Costa Rica: % del sueldo equivalente
Gerente	\$ 12,000.00	\$ 379.85	\$ 960.00	3.17%	8.00%
Recepcionista	\$ 5,000.00	\$ 136.64	\$ 400.00	2.73%	8.00%
Mantenimiento	\$ 3,500.00	\$ 88.73	\$ 280.00	2.54%	8.00%
Camarera	\$ 2,800.00	\$ 70.79	\$ 224.00	2.53%	8.00%
TOTALES	\$ 23,300.00	\$ 676.01	\$ 1,864.00	2.90%	8.00%



Grupo Royal.

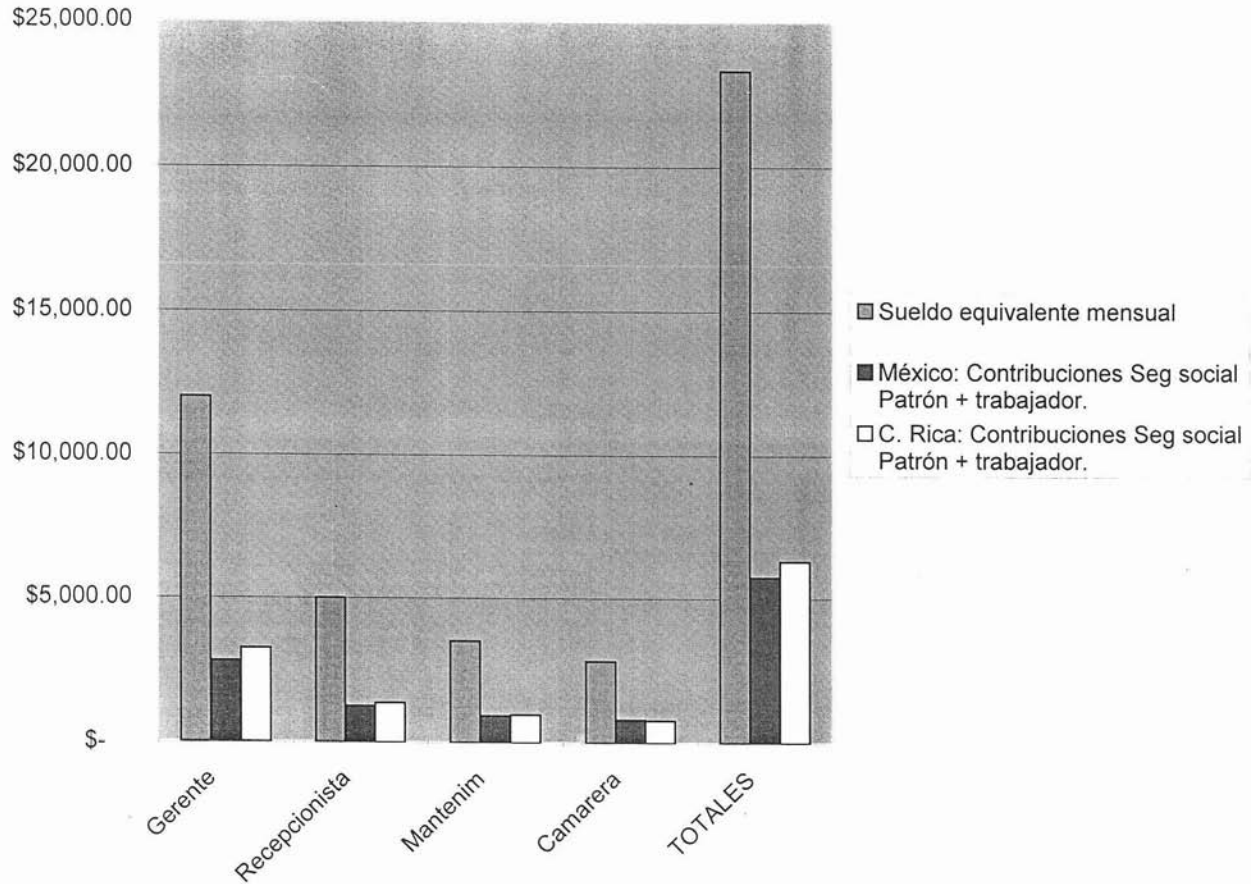
Concentrado mensual de cuotas obreras-patronales de seguridad social en México y Costa Rica.

Importes obtenidos de los cálculos respectivos del mes de abril de 20005.

Importes expresados en pesos. La conversión para los importes en colones se hizo al tipo de cambio de 1 peso = 42.65 colones

Puesto	Sueldo equivalente mensual	México: Contribuciones Seg social Patrón + trabajador.	C. Rica: Contribuciones Seg social Patrón + trabajador.	México: % del sueldo equivalente	Costa Rica: % del sueldo equivalente
Gerente	\$ 12,000.00	\$ 2,800.31	\$ 3,240.00	23.34%	27.00%
Recepcionista	\$ 5,000.00	\$ 1,233.09	\$ 1,350.00	24.66%	27.00%
Mantenim	\$ 3,500.00	\$ 913.76	\$ 945.00	26.11%	27.00%
Camarera	\$ 2,800.00	\$ 781.37	\$ 756.00	27.91%	27.00%
TOTALES	\$ 23,300.00	\$ 5,728.53	\$ 6,291.00	24.59%	27.00%

incluye Infonavit



4.6 Análisis comparativo de la proporción sueldo-erogaciones tributarias más seguridad social.

Grupo Royal.

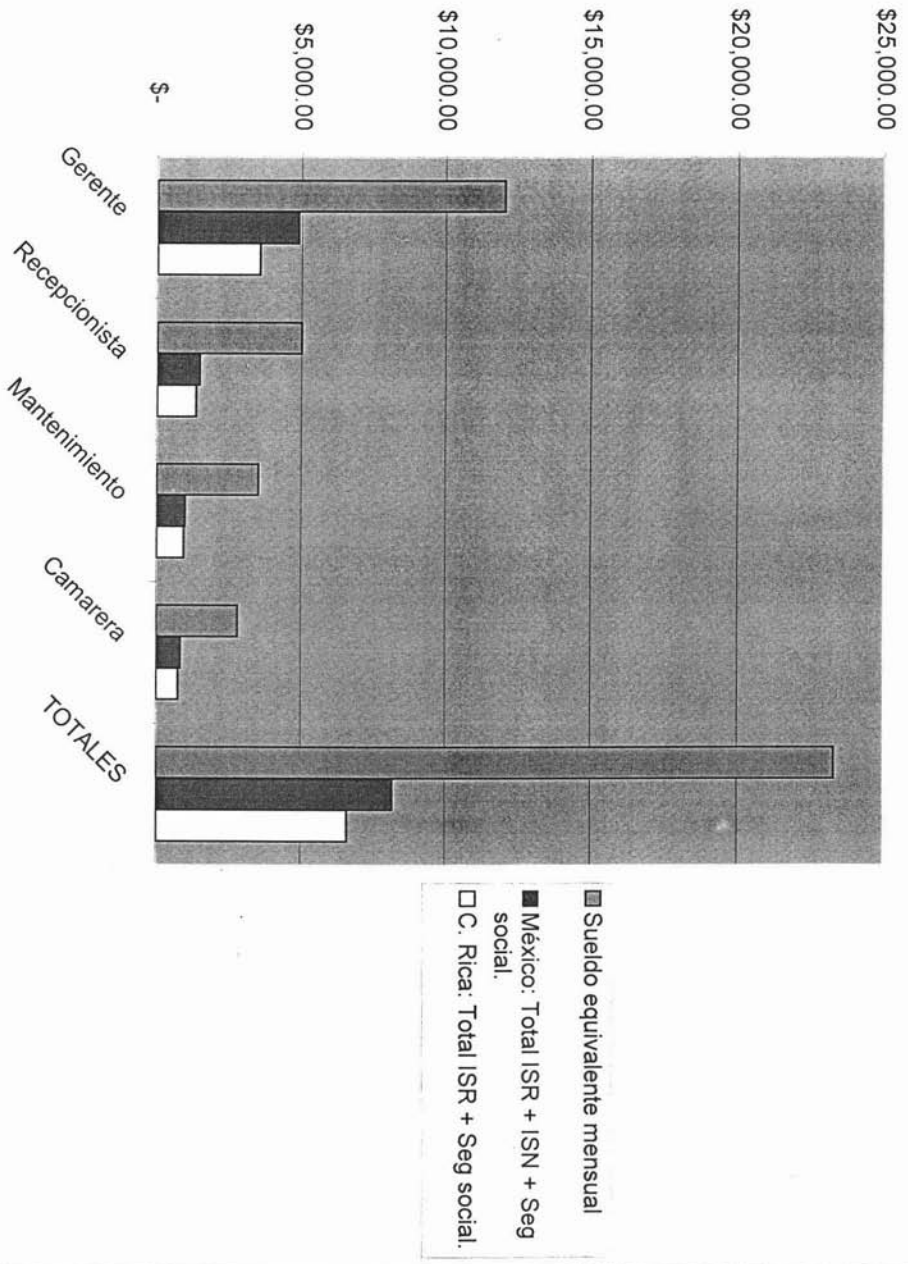
Concentrado mensual de impuesto sobre la renta e impuestos locales, mas contribuciones obrero-patronales seguridad social de México y Costa Rica. Importes obtenidos de los cálculos respectivos del mes de abril de 20005.

Considerando la tributación como un conjunto universo. Importes expresados en pesos.

La conversión de los colones al t.c. de 1 peso = 42.65 colones

Puesto	Sueldo equivalente mensual	México: Total ISR + ISN + Seg social.	C. Rica: Total ISR + Seg social.	México: % de ISR + ISN + Seg social del sueldo equivalente	C. Rica: % de ISR + Seg social del sueldo equivalente
Gerente	\$ 12,000.00	\$ 4,887.63	\$ 3,539.18	40.73%	29.49%
Recepcionista	\$ 5,000.00	\$ 1,467.98	\$ 1,350.00	29.36%	27.00%
Mantenimiento	\$ 3,500.00	\$ 986.07	\$ 945.00	28.17%	27.00%
Camarera	\$ 2,800.00	\$ 839.21	\$ 756.00	29.97%	27.00%
TOTALES	\$ 23,300.00	\$ 8,180.89	\$ 6,590.18	35.11%	28.28%

Incluye infonavit



ANEXO 1.

MEXICO: PRINCIPALES INDICADORES ECONOMICOS. TASAS ANUALES DE VARIACION.

Indicador	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
PIB	3.6	2.0	4.4	-6.2	5.2	6.8	5.0	3.8	6.9
PIB por habitante	1.7	0.1	2.6	-7.8	3.4	5.0	3.3	2.1	5.3
Consumo gubernamental	1.9	2.4	2.9	-1.3	-0.7	2.9	2.3	3.9	3.5
Consumo privado	4.7	1.5	4.6	-9.5	2.2	6.5	5.4	4.3	9.5
Exportaciones bienes y servicios	5.0	8.1	17.8	30.2	18.2	10.7	12.1	12.4	16.0
Importaciones bienes y servicios	19.6	1.9	21.3	-15.0	22.9	22.7	16.6	13.8	21.4
Índice de precios al consumidor	11.9	8.0	7.1	52.1	27.7	15.7	18.6	12.3	9.0
Índice de precios al productor	10.6	4.6	9.1	59.5	25.3	10.5	17.5	12.5	6.4
T.C. nominal pesos x dólar	3.1	3.1	3.4	6.4	7.6	7.9	9.1	9.6	9.5
T.C. real efectivo 1995=100	69.2	65.9	67.7	100.0	89.1	79.6	82.3	75.5	69.8

MEXICO: PRINCIPALES INDICADORES ECONOMICOS. PORCENTAJES.

Indicador	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Tasa de actividad	53.8	55.2	54.7	55.4	55.4	56.2	56.5	55.8	56.4
Tasa de desempleo abierto	2.8	3.4	3.7	6.2	5.5	3.7	3.2	2.5	2.2
Remuneración real 1995=100	100.7	109.7	114.9	100.0	90.1	89.1	91.5	92.4	98.0
Ingreso corriente/PIB	17.7	15.5	15.1	15.2	15.7	15.9	14.2	14.7	15.9
Gasto corriente/PIB	13.7	13.4	13.3	14.1	14.2	15.2	14.2	15.0	15.7
Ahorro del gobierno	4.0	2.1	1.9	1.1	1.5	0.7	0.0	-0.3	0.3
Tasa de interés pasiva anualizada	8.0	8.0	8.6	-2.6	-1.4	4.5	2.6	3.8	2.2
Tasa de interés activa anualizada	11.2	12.5	19.3	1.3	3.1	11.1	7.9	8.0	12.6

MEXICO: PRINCIPALES INDICADORES ECONOMICOS. MILLONES DE DOLARES.

Indicador	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Cuenta corriente	-24,442	-23,400	-29,662	-1,575	-2,330	-7,448	-16,090	-14,325	-17,690
Balanza comercial bienes y servicios	-18,618	-16,010	-21,186	7,154	6,612	94	-8,819	-7,382	-10,372
Exportaciones	55,471	61,402	71,203	89,322	106,899	121,701	128,982	148,083	180,136
Importaciones	74,089	77,412	92,389	82,168	100,287	121,608	137,801	155,465	190,509

ANEXO 2.

COSTA RICA: PRINCIPALES INDICADORES ECONOMICOS. TASAS ANUALES DE VARIACION.

Indicador	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
PIB	9.0	6.3	4.9	5.6	0.7	5.7	8.4	8.3	1.7
PIB por habitante	5.6	2.9	1.8	2.6	-1.9	3.1	5.7	5.7	-0.5
Consumo gobiernc	2.7	4.8	2.0	-0.3	-0.5	4.7	2.2	2.0	2.0
Consumo privado	9.5	7.9	6.7	8.0	2.4	5.1	5.7	1.9	2.3
Exportaciones bienes y serv	16.5	8.2	3.8	11.2	6.2	8.4	26.4	22.0	-1.5
Importaciones bienes y serv	22.7	17.2	4.6	2.7	3.1	14.2	25.0	1.3	-2.8
Indice de precios al consumidor	17.0	9.0	19.9	22.6	13.9	11.2	12.4	10.0	10.3
Indice de precios al productor ind	10.5	6.2	19.9	21.9	13.3	10.1	8.8	11.3	10.2
T.C. nominal colones x dólar	135.0	142.0	157.0	179.7	207.7	232.6	257.2	285.7	313.4
T.C. real efectivo 1995=100	102.7	102.7	103.0	100.0	98.4	101.8	104.8	109.5	109.6

COSTA RICA: PRINCIPALES INDICADORES ECONOMICOS. PORCENTAJES.

Indicador	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Tasa de actividad	51.5	52.6	53.1	53.9	52.2	53.8	55.3	54.8	53.4
Tasa desempleo abierto	4.1	4.1	4.2	5.2	6.2	5.7	5.6	6.0	5.2
Remuner media real 1995=100	89.2	98.3	102.0	100.0	97.9	98.7	104.3	109.2	110.1
Ingreso corriente/PIB	12.3	12.4	12.0	12.7	12.9	12.8	12.9	12.5	12.7
Gasto corriente/PIB	12.5	12.3	15.7	14.7	15.5	14.1	14.0	13.9	14.3
Ahorro del gobierno	-0.1	0.0	-3.6	-2.0	-2.6	-1.3	-1.1	-1.3	-1.5
Tasa interés pasiva anualiz s/d		6.5	3.8	0.6	-0.2	-0.1	0.9	3.9	2.2
Tasa interés activa anualizada s/d		18.4	17.3	10.8	7.4	8.2	9.6	14.3	12.6

COSTA RICA: PRINCIPALES INDICADORES ECONOMICOS. MILLONES DE DOLARES.

Indicador	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Cuenta corriente	-407	-679	-520	-357	-264	-480	-519	-716	-833
Balanza com bienes y serv	-356	-583	-266	-229	-357	-166	-1,004	-289	
Exportaciones	3,061	3,482	3,815	4,451	4,828	5,349	6,882	8,190	7,651
Importaciones	3,417	4,065	4,348	4,717	5,056	5,707	7,047	7,186	7,362

ANEXO 3. MEXICO.

Cuotas obrero patronales mensuales de la Ley del Seguro Social y Ley del INFONAVIT.
Vigentes en 2005.

Fundamento legal Artículo LSS	Seguro	Prestación	Cuota:% del SBC, ó según nota		Totales
			Patronal	Obrero	
25		Especie. pensionados y sus beneficiarios	1.050%	0.375%	1.425%
106-I	Enfermedades y maternidad	Especie cuota fija para todos	18.45% SMG DF	0.000%	18.45% SMG DF
106-II		Especie: cuota adicional con SBC superior a 3 SMG DF	2.57% s/ diferencia SBC menos 3 SMG DF	0.88% s/ diferencia SBC menos 3 SMG DF	3.45% s/ diferencia SBC menos 3 SMG DF
107-I y II		Dinero	0.700%	0.250%	0.950%
74	Riesgos de trabajo		0.500% mínimo 15% máximo	0.000%	0.500%
147	Invalidez y vida		1.750%	0.625%	2.375%
168-I	RCV	Retiro	2.000%	0.000%	2.000%
168-II		Cesantía en edad avanzada y vejez.	3.150%	1.125%	4.275%
211	Guarderías y prestaciones sociales		1.000%	0.000%	1.000%
29-II LINFONAVIT	Fondo de vivienda		5.000%	0.000%	5.000%

Fuente: Elaboración propia en base a la normatividad vigente en la materia.

ANEXO 4. COSTA RICA.

Cuotas obrero patronales mensuales de los reglamentos de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro social, Ley de Protección al Trabajador y Ley Sobre Riesgos de Trabajo. Vigentes en 2005.

Fundamento	Seguro	Prestación	Cuota: % sobre erogaciones por remuneraciones		Totales
			Patronal	Obrero	
RSS Art. 62 fracc. 1	Enfermedad y maternidad	En especie y en dinero.	9.250%	5.500%	14.750%
RSIVM Art. 33 fracc. A)	Invalidez, vejez y muerte	En dinero.	4.750%	2.500%	7.250%
LPT Art. 3	Fondo de capitalización laboral.	En dinero.	3.000%	0.000%	3.000%
LPT Art. 13	Régimen oblig de pensiones complementarias	En dinero.	1.500%	0.000%	1.500%
LSRT Art. 208	Riesgos de trabajo	En especie y en dinero.	Variable de 0.5% hasta 15%	0.000%	0.500%

Fuente: Elaboración propia en base a la normatividad vigente en la materia.

ANEXO 5 MEXICO .

Abreviaturas utilizadas.

AFORE	Administradora de Fondos de Ahorro Para el Retiro
CEPAL	Comisión Económica Para América Latina y el Caribe.
CFDF	Código Financiero del Distrito Federal.
CFF	Código Fiscal de la Federación.
CONSAR	Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro Para el Retiro
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
CURP	Clave Única del Registro de Población
DOF	Diario Oficial de la Federación.
DT	Disposiciones transitorias.
EM	Enfermedades y Maternidad
IV	Invalidez y Vida
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores.
ISN	Impuesto Sobre Nóminas.
ISR	Impuesto Sobre la Renta.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LINFONAVIT	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores.
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta.
LSAR	Ley de los Sistemas de Ahorro Para el Retiro
LSS	Ley del Seguro Social.
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
RACERF	Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización.
RCV	Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
RIPA	Reglamento de Inscripción, Pago de aportaciones y Entero de Descuentos al INFONAVIT.
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
RT	Riesgos de Trabajo.
SAT	Servicio de Administración Tributaria.
SBC	Salario Base de Cotización.
SDI	Salario Diario Integrado.
SMGDF	Salario Mínimo General del Distrito Federal
SUA	Sistema Único de Autodeterminación de Cuotas Obrero Patronales.
TC	Tipo de cambio.

ANEXO 6 C O S T A R I C A . Abreviaturas utilizadas.

ALADI	Asociación Latinoamericana de Integración.
CCSS	Caja Costarricense del Seguro Social
CEPAL	Comisión Económica Para América Latina y el Caribe.
CNPT	Código de Normas y Procedimientos Tributarios. Ley 4755 del 03 05 1971
CPRCR	Constitución Política de la República de Costa Rica. Ley 0 del 07 11 1949
CT	Código de Trabajo Ley núm 2 del 27 08 1943
DO	Diario Oficial de la República de Costa Rica.
EM	Enfermedad y Maternidad
FCL	Fondo de Capitalización Laboral.
IGT	Inspección General del trabajo del MTSS.
INS	Instituto Nacional de Seguros
INVU	Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo.
IVM	Invalidez, Vejez y Muerte
LAEP	Ley del Aguinaldo en la empresa Privada. Ley núm. 2412 del 23 10 1959.
LCCCSS	Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social. Ley 17 del 22 10 1943.
LSRT	Ley sobre Riesgos de Trabajo. Ley 6727 del 09 03 1982.
LPT	Ley de Protección al Trabajador. Ley 7983 del 16 02 2000.
MH	Ministerio de Hacienda
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OPCL	Operadora de Pensiones y de Capitalización Laboral
RLISR	Reglamento a la Ley del Impuesto sobre la Renta.
ROPC	Régimen Obligatorio de Pensiones complementarias.
RSIVM	Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.
RSS	Reglamento del Seguro de Salud (Enfermedad y Maternidad)
RT	Riesgos de Trabajo
SCR	Sistema Centralizado de Recaudación de Cuotas Obrero Patronales.
SMG	Salario Mínimo General.
TC	Tipo de cambio

Conclusiones.

En México y Costa Rica existen leyes que regulan las relaciones individuales de trabajo del sector privado. Las constituciones de cada país enuncian las garantías principales que protegen al trabajador.

De manera más completa y detallada, se expresa ello en la Ley Federal del Trabajo de México, en el Código de Trabajo y Ley del Aguinaldo en la Empresa Privada de Costa Rica. Es en el país centroamericano, donde el patrón está obligado a cumplir con menos obligaciones laborales que en México: no hay obligación de pago de prima dominical, ni prima vacacional, ni dar capacitación y adiestramiento en el trabajo, las horas extras son pagadas sólo en un 50% más de la hora normal, y no se obliga a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Sólo dos prestaciones de ley son de mayor peso en Costa Rica que en México: las vacaciones -2 semanas por cada 50 semanas continuas laboradas- y el aguinaldo -30 días de sueldo por año laborado-.

En Costa Rica es más sencillo que en México, cumplir con los controles referentes a nóminas, listas de raya, inscripción de trabajadores ante las autoridades hacendaria y de seguridad social.

En México y en Costa Rica existen salarios mínimos generales y profesionales. Estando obligado el patrón a no pagar una cantidad inferior a éstos. Referente al salario mínimo general diario para todo el país de Costa Rica es el equivalente a \$91.50. En México existen tres zonas geográficas con salarios mínimos generales diarios de \$44.05, \$45.35 y \$46.80.

En México y Costa Rica, se originan obligaciones tributarias por los sueldos y otras remuneraciones que el patrón hace al trabajador.

En Costa Rica, al igual que en México, existe el Impuesto sobre la renta; establecido en las leyes del mismo nombre. Su cálculo mensual en el país centroamericano es mucho

más sencillo, empleando menos terminología y conceptos que en México. Además, en México existe otra carga: el Impuesto sobre nóminas, de naturaleza local. Mientras que en Costa Rica no existen impuestos locales que graven los conceptos ya mencionados.

Del cálculo mensual hecho en los dos países, se observa que la tributación por ISR e impuestos locales por sueldos y otras remuneraciones afines, es en México un promedio de 700% mayor que en Costa Rica.

En Costa Rica, al igual que en México, existen las contribuciones de seguridad social a cargo de patrones y trabajadores, establecidas en las Leyes del Seguro Social e INFONAVIT de México y las Leyes Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, de Protección al Trabajador y Sobre Riesgos de Trabajo de Costa Rica. Su cálculo mensual en el país centroamericano es mucho más sencillo, siendo menos complicado obtener la base de cotización; se emplea menos terminología y conceptos que en México.

Del cálculo mensual de contribuciones de seguridad social obrero-patronales hecho en los dos países:

- Se observa que las contribuciones de seguridad social obreras son en Costa Rica un promedio de 170% mayores que en México.
- Se observa que las contribuciones de seguridad social patronales (incluye INFONAVIT) son en Costa Rica un promedio de 14% mayores que en México.
- Se observa que las contribuciones de seguridad social obrero-patronales (incluye INFONAVIT) son en Costa Rica aproximadamente un promedio de 9% mayores que en México.

Del cálculo mensual de impuestos más contribuciones de seguridad social obrero-patronales, vistos como un conjunto universo, hecho en los dos países:

- Se observa que la tributación a cargo del patrón y trabajador (conjuntamente) en México es de un promedio de 35% del importe de los sueldos.
- Se observa que la tributación a cargo del patrón y trabajador (conjuntamente) en Costa Rica es de un promedio de 28% del importe de los sueldos.

- Se observa que es en México un promedio de 24% mayor la tributación que en Costa Rica.

Debido a lo antes expuesto y aunando facilidades fiscales en materia de comercio exterior e inversión extranjera; Costa Rica es una mejor opción que México para el patrón.

Bibliografía.

1. Chávez Presa, Jorge (2001). *Logros y retos de las finanzas públicas en México*. Santiago de Chile, ONU CEPAL, 48 p. Serie: Política fiscal #12.
2. *Código de Normas y Procedimientos Tributarios*. (Costa Rica: Ley 4755 del 03/05/1971). Documento en internet: www.pgr.go.cr
3. *Código de Trabajo*. (Costa Rica: Ley 2 del 27/08/1943). Documento en internet: www.pgr.go.cr
4. *Constitución Política de la República de Costa Rica*. (Costa Rica: ley 0 del 07/11/1949). Documento en internet: www.pgr.go.cr
5. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Documento en internet: www.presidencia.gob.mx
6. Dávila, Enrique y Guijarro, Maité (2000) *Evolución y reforma del sistema de salud en México*. Santiago de Chile, ONU CEPAL, 84p. Serie: Financiamiento del desarrollo #91.
7. *Decreto de salarios mínimos del primer semestre de 2005*. (Costa Rica: Decreto 32144 del MTSS del 20/12/2004). Documento en internet: www.ministrabajo.go.cr
8. Grynspan, Rebeca y Meléndez, Dennis (1999). *El factor institucional en reformas a la política de vivienda de interés social: la experiencia reciente de Costa Rica*. Santiago de Chile, ONU CEPAL, 72 p. Serie: Financiamiento del desarrollo #81.
9. Held, Gunther (2000) *Políticas de vivienda de interés social orientada al mercado: experiencias recientes con subsidio a la demanda en Chile, Costa Rica y Colombia*. Santiago de Chile, ONU CEPAL, 53p. Serie: Financiamiento del desarrollo #96.
10. Herrero, Fernando y Durán, Fabio (2001) *El sector privado en el Sistema de Salud de Costa Rica*. Santiago de Chile, ONU CEPAL, 68 p. Serie: Financiamiento del desarrollo #109.
11. Iturriaga Bravo, Luis (2004) *Estudio práctico del régimen fiscal de los sueldos y salarios*. México, Isef, 374p.
12. Jiménez, González, Antonio (2000) *Lecciones de Derecho Tributario 4ª. Ed.* México, Ecafsa, 572 p.
13. Lechuga Santillán, Efraín (compilador). *Fisco Agenda 2005. Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas*. México, Isef.

14. Lechuga Santillán, Efraín (compilador). *Fisco Nóminas 2005. Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas*. México, Isef.
15. *Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social*. (Costa Rica: ley 17 del 22/10/1943). Documento en internet: www.ccss.sa.cr
16. *Ley del Aguinaldo en la Empresa Privada*. (Costa Rica: Ley 2412 del 23/10/1959). Documento en internet: www.ministrabajo.go.cr
17. *Ley de Protección al Trabajador*. (Costa Rica: ley 7983 del 16/02/2000). Documento en internet: www.pgr.go.cr
18. *Ley del Impuesto Sobre la Renta*. (Costa Rica: ley 7092 del 21/04/1988). Documento en internet: www.pgr.go.cr
19. *Ley Sobre Riesgos de Trabajo* (Costa Rica: ley 6727 del 9/03/1982). Documento en internet: www.ministrabajo.go.cr
20. López Lozano, Eduardo (2004) *Aspectos contractuales y fiscales sobre sueldos y salarios 2004*. México, Isef, 139 p.
21. Mesa Logo, Carmelo (2000) *Estudio comparativo de los costes fiscales en la transición de ocho reformas de pensiones en América Latina*. Santiago de Chile, ONU CEPAL, 100 p. Serie: Financiamiento del desarrollo #93.
22. Ocampo, José Antonio y Bajraj, Reynaldo (2001). *Una década de luces y sombras: América Latina y el Caribe en los años noventa*. Bogotá, Alfa omega, 318 p.
23. Orozco Colín, Luis Angel (2004) *Estudio integral de la nómina*. México, Isef, 456 p.
24. Puchet, Jorge y Torres, Federico (2000). *Las finanzas públicas y la política fiscal en las economías de Centroamérica durante los años noventa y perspectivas de corto y mediano plazo*. Santiago de Chile, ONU CEPAL, 83 p.
25. *Reglamento a Ley del Impuesto Sobre la Renta*. (Costa Rica). Documento en internet: www.pgr.go.cr
26. *Reglamento del Seguro de invalidez, vejez y muerte de la LCCCSS*. Documento en internet: www.ccss.sa.cr
27. *Reglamento del Seguro de salud de la LCCCSS*. Documento en internet: www.ccss.sa.cr
28. Schmelkes, Corina (2000) *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación 2ª*. Ed. México, Oxford. 206 p.

29. Solana Rivero, Manuel (1997). *Manual de contratos y documentos laborales*. México, Ecafsa 126 p.
30. Soto Cerbón, Juan (1995) *Teoría General del Derecho del Trabajo*. México, Trillas, 290 p.
31. Stallings, Bárbara (Coordinadora) (2001). *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2000-2001*. Santiago de Chile, ONU CEPAL, 301 p.
32. *Tratado de libre comercio entre los Estados Unidos Mexicanos y la República de Costa Rica*. México, S R E tratados en vigor, 90 p.
33. Trueba Urbina, Alberto (2003). *Ley Federal del Trabajo: Comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*. 83 ed. México, Porrúa, 915 p.
34. Velázquez Chávez, Yesenia (2001) *Relaciones bilaterales México Costa Rica. Tesis de Lic. en Relaciones Internacionales*. México, FES Acatlán UNAM, 190 p.

Fuentes hemerográficas.

1. Barrios, Rodrigo. *Las mejores ciudades para hacer negocios*. Revista América Economía. Núm. 209, 31 de mayo 2001, p.30.
2. Berruga Filloy, Enrique. *La política mexicana de cooperación internacional*. Revista mexicana de política exterior. Núm. 61, julio 2000, p. 3.
3. Lerman, Alperstein, Aida. *El Area de Libre Comercio de las Américas, antecedentes y perspectivas*. Revista Comercio exterior. Vol. 54 Núm. 9, septiembre 2004 p. 822.
4. Martínez Ibañez, Francisco Javier. *Salario diario integrado para el IMSS*. Revista Consultorio Fiscal. Núm. 369, 1ª quincena enero 2005, pp. 79-90.
5. Pescador, Fernando. *La Riviera Maya, el polo turístico de mayor atractivo*. Periódico Milenio. Núm. 1751, 16/10/2004, p. 19.
6. Rotter Aubanel, Salvador. *Impuesto sobre la renta, salarios y estímulos para el empleo y para la nivelación del ingreso*. Revista Consultorio Fiscal . Núm. 369, 1ª quincena de enero 2005, p. 55.
7. Sabogal, Hugo. *Para llamar a mamá*. Revista América Economía. Núm. 294, 18 de febrero 2005, p. 20.