

REMUNERACIONES DEL TRABAJADOR Y LA CARGA TRIBUTARIA.

Adolfo J. Campos Barranco

Abogado especializado en materia tributaria y Socio de RC Group.

Artículo publicado en el diario La Prensa. Sección de Economía & Negocios. Ventana Fiscal. 19/06/2022.

El Código de Trabajo (CT), en su artículo 140, define el salario como la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.

Por su parte, el artículo 142 del CT, establece aquellas remuneraciones que están exentas del seguro educativo y la cotización del régimen de seguridad social, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 51/2005, que reforma la Ley orgánica de la Caja de Seguro Social (CSS), y que sí grava algunas de dichas remuneraciones exentas y contempladas en el CT.

En tal sentido, para efectos de las contribuciones al régimen de seguridad social, se entenderá como salario o sueldo toda remuneración sin excepción, en dinero o especie, que reciban los trabajadores de sus empleadores como retribución de sus servicios o con ocasión de estos, incluyendo las comisiones, vacaciones, bonificaciones, dietas –siempre que sean recurrentes y excedan el 25% de un mes de salario- las primas de producción que excedan el 50% de un mes de salario y los gastos de representación.

Con respecto al Impuesto sobre la renta (ISR), se considera renta gravable la proveniente del trabajo personal remunerado con sueldos, salarios, gastos de representación u otras remuneraciones en dinero o en especie que se abone a trabajadores o personas contratadas por razón del ejercicio de su profesión u oficio. Además, el artículo 696 del Código Fiscal (CF) establece que se considera parte de la renta bruta del contribuyente los ingresos en dinero, especie o valores, recibida en concepto de sueldos, salarios, sobresueldos, jornales, dietas, gratificaciones, comisiones, pensiones, jubilaciones, honorarios, gastos de representación, bonificaciones, participaciones en las utilidades, uso de vivienda o vehículos, viajes de recreo o descanso, costos de educación de familiares y otras remuneraciones similares por servicios personales, cualquiera sea su denominación, aún en el caso de que estas no estén sujetas al régimen de contribuciones de seguridad social.

Existen remuneraciones que por su naturaleza no representan una contraprestación o beneficio para el trabajador, pues son necesarias para el desempeño de sus funciones en beneficio de su empleador. Por lo tanto, el régimen laboral, el de seguridad social y el de ISR, los considera como exentos o no gravados.

Bajo este principio, la CSS mediante la Resolución N° 38,492-2006-J.D. de 22/2/2006, que reglamenta el salario en especie con relación a las contribuciones de seguridad social, establece los beneficios que no se consideran como salario en especie: Gastos de alimentación que constituyan viáticos; uniformes; pago del servicio celular para el

trabajador; pagos realizados con tarjetas de crédito u otros medios sin reembolso y que corresponda a viáticos y cualquier otro pago relacionado con el giro normal de las operaciones del empleador; primas de seguros pagadas por pólizas de vida, salud y pensiones; pagos de cuotas y suscripciones de asociaciones empresariales y gremiales que se relacionen con la empresa o las funciones del trabajador; sumas de dinero entregadas a trabajadores tales como conductores, vendedores de ruta, pasantes, mensajeros, entre otros, para transporte o compra de combustible, siempre que la labor que realicen incluya el trasladarse de su lugar habitual de trabajo. Tampoco se considerará salario en especie los pagos en concepto de reembolso de combustible o la compra directa de combustible a un proveedor. Este beneficio no puede sobrepasar del 20% del salario del trabajador y con un tope de hasta 450 balboas.

CÁPSULA FISCAL.

El Decreto Ejecutivo 9/2006 (que regula el salario en especie en materia de ISR), establece en su artículo 5, que no se considera como salario en especie.

El autor es abogado especializado en materia tributaria.

El equipo de RC Group está a su disposición si necesita cualquier asesoría acerca de este asunto.

