

# PwC InterAméricas Tax News Mensual



## Salarios en especie

Costa Rica- Julio 2011

Nuestro equipo de  
InterAméricas Tax:

**Centroamérica, Panamá y  
República Dominicana**  
Ramón Ortega  
ramon.ortega@do.pwc.com

**Costa Rica**  
Carlos Barrantes  
carlos.barrantes@cr.pwc.com

**República Dominicana**  
Andrea Paniagua  
andrea.paniagua@do.pwc.com

**Guatemala**  
Edgar Mendoza  
edgar.mendoza@gt.pwc.com

**El Salvador**  
Edgar Mendoza  
edgar.mendoza@gt.pwc.com  
Carlos Morales  
carlos.morales@sv.pwc.com

**Honduras**  
Ramón Morales  
ramon.morales@hn.pwc.com

**Nicaragua**  
Carlos Barrantes  
carlos.barrantes@cr.pwc.com  
Francisco Castro  
francisco.castro@ni.pwc.com  
Singrid Miranda  
singrid.miranda@cr.pwc.com

**Panamá**  
Francisco Barrios  
francisco.barrios@pa.pwc.com

*Por Xiomara Olivares Blas, Tax and Legal Services.  
PwC Costa Rica.*

Es salario la totalidad de la retribución económica (en dinero o especie) que recibe un trabajador al prestar sus servicios a favor de un tercero. Este salario retribuye tanto sus periodos de trabajo como sus descansos los cuales son igualmente considerados tiempos de trabajo.

La palabra salario proviene del latín, ya que antes a los romanos se les pagaba con sal.

Para este comentario la retribución económica que atrae nuestra atención a efecto de análisis es el salario en especie que es aquel que ofrece el empleador al trabajador como resultado de sus funciones por medio de un bien distinto al dinero.

Entre los pagos más frecuentes realizados en especie a favor del trabajador y que vemos en nuestro medio están: la vivienda, el vehículo, el teléfono, pagos de seguros etc.

A efectos de poder estimar el salario en especie desde el punto de vista de cargas sociales, nuestro Código de Trabajo nos indica, en su artículo 166, el concepto de salario en especie y a la vez su forma de estimación al indicar:

*“...Por salario en especie se entiende únicamente lo que recibe el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato...”. Continúa manifestando que “...Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará esta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador...”*

Por su parte, nuestra Ley del Impuesto sobre la Renta a efectos de poder tasarlos con el impuesto al trabajo personal dependiente menciona dicha forma de salario en su artículo 32 inciso c) y 29 inciso c) del Reglamento. Sin embargo, a diferencia del Código de Trabajo, no indica un concepto exacto de lo que debe ser considerado como salario en especie.

# *PwC InterAméricas*

## *Tax News Mensual*



### *Salarios en especie*

Independientemente de lo anterior, su tratamiento a lo largo del tiempo parece ser muy similar al que establece el Código de Trabajo ya que pretende gravarse toda aquella retribución, distinta al dinero que el empleador provea al trabajador por su relación de dependencia y que de no proveerla el empleador, hubiese tenido que sacarla de su propio peculio el trabajador. Al igual que para efectos de cargas sociales, lo único que parece excluirse de este concepto podrían ser los elementos concedidos como herramientas de trabajo y algún regalo ocasional recibido por parte del trabajador sin relación directa con la ejecución del trabajo (como por ejemplo un regalo de bodas).

A pesar de lo anterior, no podemos afirmar que exista una similitud de conceptos a efectos impositivos y de cargas sociales sobre salario en especie, por esa razón, cada retribución o beneficio otorgado en particular debe analizarse de forma independiente. Lo anterior por cuanto podemos encontrar casos en los cuales una retribución sea considerada salario en especie para efectos fiscales y sin embargo, esa misma retribución pueda acarrear dudas de clasificación desde el punto de vista de cargas sociales y requerir un mayor análisis.

A manera de ejemplo podemos considerar el caso de dos viviendas provista por parte del empleador a favor de sus trabajadores desde ambos puntos de vista (fiscal y de cargas sociales).

**Vivienda A:** Si una vivienda es facilitada por parte del empleador a favor de un trabajador (caso que generalmente se da principalmente para los denominados trabajadores de confianza) notaremos que desde ambos puntos de vista (fiscal y de cargas sociales) dicha retribución es muy comúnmente considerada salario en especie.

**Vivienda B:** Si una vivienda es proporcionada por parte del empleador a efecto de que **varios** trabajadores residan en ella, de forma temporal, desde el punto de vista fiscal dicha retribución parece que igualmente sería considerada salario en especie y por lo tanto se encuentra afecta al pago del impuesto. Sin embargo, desde el punto de vista de cargas sociales puede que el Inspector de la CCSS quiera analizar más a fondo la retribución o beneficio y no entrar a clasificarla de manera inmediata como salario en especie.

Quizá el objeto de su análisis pueda tener fundamento en el hecho de que comúnmente vemos que una vivienda es un beneficio otorgado, en la mayoría de los casos, a favor de un empleado para residir solo o con su familia y no es tan común ver que una única vivienda sea otorgada para ser compartida entre varios trabajadores. Quizá este podría ser el punto de atención que conlleve el interés de análisis por parte de un Inspector en lugar de clasificarla de manera inmediata como salario en especie.

Otro caso puede ser el pago de un seguro privado o de vida a favor del trabajador por parte del empleador. Este pago parece ser considerado, desde el punto de vista fiscal, un salario en especie. Sin embargo, para efectos de cargas sociales entendemos que aún no se maneja claramente la certeza de si es o no un salario en especie. Igualmente podría requerir el análisis del Inspector sobre el caso en particular, para determinar el concepto.

Puede que la razón de esta falta de definición exacta se deba a la consideración que indica el Código al establecer como salario en especie “habitación, alimentos, vestidos y **demás artículos destinados a su consumo personal inmediato**” y un seguro médico o de vida pueda no ser considerado de consumo inmediato o quizá por el hecho de que ya el trabajador cuenta con un seguro obligatorio, de manera que si el seguro adicional no se cancelase a favor del trabajador este no hubiese tenido que optar por el mismo de manera obligatoria.

# *PwC InterAméricas*

## *Tax News Mensual*



**pwc**

### *Salarios en especie*

A pesar de lo anterior, no podemos afirmar que exista una similitud de conceptos a efectos impositivos y de cargas sociales sobre salario en especie, por esa razón, cada retribución o beneficio otorgado en particular debe analizarse de forma independiente. Lo anterior por cuanto podemos encontrar casos en los cuales una retribución sea considerada salario en especie para efectos fiscales y sin embargo, esa misma retribución pueda acarrear dudas de clasificación desde el punto de vista de cargas sociales y requerir un mayor análisis.

# PwC InterAméricas Tax News Mensual

Resumen Gacetario Julio 2011



<b>Fecha</b>	<b>Gaceta</b>	<b>Documento</b>	<b>Resumen</b>
<b>05</b>	<b>129</b>	RES DGH 037 2011	Autoriza al Registro Nacional para que en los casos de bienes susceptibles de inscripción sometidos a la figura del fideicomiso, previa calificación y cumplimiento de las demás disposiciones legales aplicables.
<b>20</b>	<b>140</b>	RES 014 2011	Sobre el impuesto general, sobre las ventas, en los servicios telefónicos brindados en la modalidad de prepago, comercializados mediante la venta de tarjetas telefónicas de pines, de tiempo aire y similares
<b>22</b>	<b>142</b>	DGT 015 2011	Actualiza los montos de los impuestos específicos por cada mililitro de alcohol absoluto, mediante un ajuste del 1.39%.

*Este documento ha sido preparado únicamente para propósitos de información general, por tanto no debe ser utilizado como sustituto de una consulta u opinión a consultores profesionales.*



© 2011 PwC. Todos los derechos reservados. "PwC" o "PwC InterAméricas" se refiere a PricewaterhouseCoopers Costa Rica, firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales constituye una entidad legal autónoma e independiente .

**No se permite su distribución posterior sin el permiso de PwC.** "PricewaterhouseCoopers" y "PwC" se refieren a la red de firmas miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Cada firma miembro es una entidad legalmente separada y no actúa como agente de PwCIL o de ninguna otra firma miembro. PwCIL no provee ningún servicio a clientes. PwCIL no es responsable de actos u omisión de ninguna de sus firmas miembro ni puede controlar el ejercicio de su criterio profesional u obligarlas de ninguna forma. Ninguna firma miembro es responsable de actos u omisión de ninguna otra firma miembro de la red PwCIL ni puede controlar el ejercicio de criterio profesional de ninguna otra firma miembro u obligarlas de ninguna forma.