

DAJ-AE-266-05
01 de agosto de 2005

Señor
Gustavo Aparicio Arguedas
PRESENTE

Estimado señor:

Damos respuesta a su correo electrónico, recibido en esta Dirección el día 30 de marzo del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico acerca de si deben deducirse o no las cargas sociales y el impuesto sobre la renta del pago que reciben los trabajadores por concepto de compensación de vacaciones. Además, pregunta sobre la legalidad o no de que la empresa para la que trabaja pague el día 31, en los meses que tiene esa cantidad de días, siendo que la forma de pago implementada es la quincenal.

Las cargas sociales y el impuesto sobre a renta se deducen del salario, por ende, para determinar si esa deducción procede o no en el caso de la remuneración de las vacaciones, es necesario determinar si nos encontramos o no ante el pago de un salario.

Al respecto, el tratadista argentino Guillermo Cabanellas establece que *“Principalmente integra al salario la prestación en metálico, pero además lo constituyen las comisiones, dietas, propinas, recargo de servicio, gratificaciones convenidas, sueldo anual complementario y cualesquiera otros beneficios que el trabajador obtenga por su trabajo, siempre que no estén prohibidas por ley.”*¹

El mismo autor, enumera los componentes de la remuneración salarial:

“Principalmente integra el salario la prestación en metálico; pero además lo constituyen las comisiones, dietas, propinas, recargo en el servicio, participación en las utilidades, gratificaciones convenidas, sueldo anual complementario y cualesquiera otros beneficios que el trabajador obtenga por su trabajo, siempre que no estén prohibidas por ley (en especial el soborno y demás maniobras dolosas. No es salario lo percibido excepcionalmente por trabajos extraordinarios, aunque si lo ganado dentro de las horas

¹ Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, Ediciones ARAYU, Tomo III, página 484.

extraordinarias permitidas por ley. Las gratificaciones de pura liberalidad tampoco tienen aquel concepto; pero si corresponden a una costumbre de la empresa, por el número de años en que se ha otorgado, si se ha tenido en cuenta la relación con el importe del salario, constituyen parte integrante de éste. Los aguinaldos por negocios o épocas prósperas no son salarios para la ley, sino donación patronal”

De las citas expuestas se puede concluir que toda suma que perciba el trabajador en razón del servicio que presta constituye salario.

Ahora bien, el concepto de indemnización, por el contrario, se refiere a los daños y perjuicios que ocasiona el no ejercicio de un derecho o el incumplimiento de una obligación por parte del acreedor:

“INDEMNIZACIÓN PECUNIARIA: En Derecho de daños, es la forma habitual de proceder a la reparación del daño causado. Consiste el también llamado resarcimiento pecuniario en atribuir al perjudicado el derecho a cobrar la cantidad de dinero que le compense por el daño sufrido; la indemnización ha de reestablecer la situación patrimonial que existía antes de producirse el daño. Lo que no debe hacer la indemnización es producir un enriquecimiento sin causa. En todo caso, la reparación del daño siempre queda incompleta, puesto que es imposible retrotraerse al momento anterior a sufrir el daño.”²

INDEMNIZACIÓN POR INCUMPLIMIENTO OBLIGACIONAL: Es la restauración de los daños y perjuicios derivados del incumplimiento de la prestación debida. Se trata de un complejo grupo de conceptos que se integran en una partida diferente a la del resarcimiento por equivalente económico de la prestación. Además de ésta, el acreedor puede reclamar los daños y perjuicios derivados del incumplimiento. A tal fin, deberá probar que estos daños son consecuencia del incumplimiento, existiendo entre aquellos y éste una causación adecuada; es decir, una relación de causa y efecto según las reglas de la sana crítica. En la partida de daños y perjuicios se incluyen el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral”³

² Ribó Durán Luis, Diccionario de Derecho. Boch, Casa Editorial, 1995, Barcelona , España.

³ Idem

En la mayoría de las legislaciones, la compensación de las vacaciones en dinero solamente se permite en liquidación, es decir, cuando al momento de concluir el contrato de trabajo el trabajador tiene periodos o días pendientes de disfrutar.

En este caso, la compensación de las vacaciones en dinero tiene carácter de indemnización y por lo tanto no se toma en cuenta para los efectos de cálculo de derechos y deducción de cargas sociales o impuesto sobre la renta.

En nuestra legislación, el efecto indemnizatorio de la compensación de las vacaciones lo encontramos en los incisos a) y b) del artículo 156 del Código de Trabajo, que contemplan el pago de las vacaciones no disfrutadas una vez finalizado el contrato de trabajo.

En relación a la compensación monetaria de las vacaciones cuando aún está vigente el contrato de trabajo, esta Dirección considera⁴ que dicha práctica constituye una situación anómala y contraria al fin primordial de este instituto, cual es proteger la salud física y mental de los trabajadores, mejorando su condición familiar y social y evitando con ello, que con el tiempo sufran pérdida de facultades y debilitamiento prematuro, lo cual disminuiría el período de vida útil.

Sin embargo, de acuerdo con el inciso c) del artículo 156 citado, la compensación de las vacaciones durante la relación laboral, cabe bajo los siguientes supuestos: a) que por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones b) que exista convenio entre el patrono y el trabajador c) sólo podrá compensarse el exceso del mínimo de dos semanas por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres periodos acumulados. d) el trabajador no puede haber recibido este beneficio en los dos años anteriores.

Fácilmente podemos concluir que si el trabajador tiene la opción de aceptar o rechazar el pago en efectivo de un derecho, se pierde el concepto de daño causado y por ende el de indemnización, quedando dicho reconocimiento pecuniario como un salario, producto de su relación de trabajo y por tanto afecto al rebajo de cargas sociales y factible de que se tome en cuenta en el cálculo de los derechos laborales.

En virtud de lo anterior, podemos concluir que el pago que el trabajador recibe durante sus vacaciones y la compensación de vacaciones de conformidad al inciso c) del Código de Trabajo, tienen carácter de salario y por ende están sujetos a la deducción de cargas sociales e impuesto sobre la renta, mientras que el pago en liquidación por vacaciones no disfrutadas es una indemnización y por ende no se deducen esos montos.

⁴ Al respecto ver DAJ-AE-194-00 del 21 de agosto de 2000.

Ahora bien, respecto a su consulta sobre la legalidad de que su patrono pague el salario el día 31, en los meses que tienen esa cantidad de días, le indicamos que el artículo 164 del Código de Trabajo establece las formas en que el patrono puede pagar el salario a sus trabajadores, de esta forma dispone que el salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero y en especie; y por participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

Las modalidades de pago mensual y quincenal son formas de pago global que remuneran todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. En la modalidad de pago mensual el pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, que remunera la misma cantidad de días que en la modalidad de pago mensual.

Según lo que usted expone, en empresa en la que usted trabaja se paga quincenalmente, por ende, se remuneran hasta treinta días, pago que generalmente se hace los días 15 y último de cada mes, independientemente de si el éste tiene 28, 29, 30 o 31 días.

En virtud de lo expuesto, su patrono no incurre en ninguna falta al pagar el salario de la quincena los días 31, cuando se trata de meses con esa cantidad de días.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

Licda. Olga María Umaña Durán
DIRECTORA

ABV/ihb

Ampo: 9 d)