

Salario al descubierta

¿Qué constituye salario y qué no?

Compendio realizado por:

Carmen Rivera



Millennium
Challenge
By Carmen Rivera



DIRECCIÓN GENERAL DE INGRESOS

Contenido

Código de Trabajo

Propósito

¿Quién soy?

Fundamentación legal

Código de Trabajo

Concepto de Salarios

No se considera salario

Salario en especie

Dirección General de Ingresos

Concepto de salario

No constituye salario en especie

Caja de Seguro Social

Concepto de salario

Excepción de salario

Glosario





Propósito

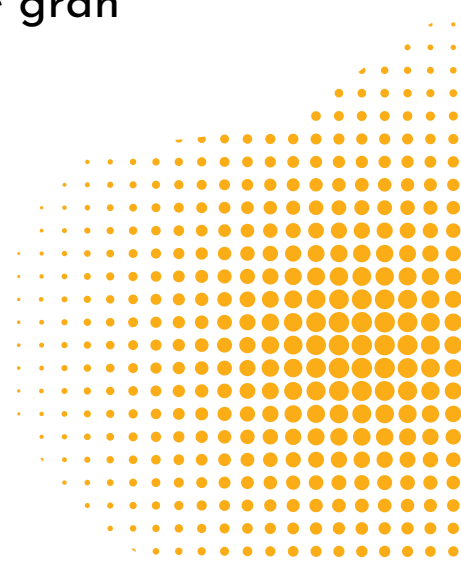
Apreciado lector, el objetivo de este e-book es que tengas la oportunidad de encontrar de una forma rápida, sencilla y en un solo lugar, lo que es considerado como salario tanto para el código de trabajo, para la caja de seguro social y para la dirección general de ingresos.

Espero que este documento te sirva de guía para responder tus interrogantes del día a día y también para que conozcas en qué artículos, leyes y decretos buscar cuando desees ampliar o profundizar sobre este tema.

Que la información aquí contenida te sea de gran utilidad,

Un abrazo,


Carmen Rivera



¿Quién soy?

Poseo más de 25 años de experiencia en el sector empresarial. Desde 1993, he ocupado posiciones de liderazgo, siendo gerente de recursos humanos, gerente de relaciones laborales, directora de capacitación y desarrollo y finalmente como vicepresidente de Capital Humano, en una empresa con 5,500 trabajadores. Poseo una vasta experiencia en alinear la estrategia de capital humano con el plan estratégico del negocio.

El desempeñarme a lo interno de las organizaciones me permitió recabar un cúmulo de valiosas experiencias.

Fui negociadora representando a las empresas en más de 15 convenciones colectivas y pliegos de peticiones, presentados por organizaciones sindicales.

He representado a los empleadores en las Juntas de Conciliación y Decisión (MITRADEL) en varias oportunidades.

Confeccioné reglamentos internos de trabajo, elaboré códigos de ética, políticas y procedimientos para la sostenibilidad de los procesos en la gestión de Recursos Humanos.

Hoy día me desempeño como Consultora Senior en desarrollo humano y organizacional, poseo mi propia empresa de consultoría "Millennium Challenge" en donde brindo servicios de:

- Diagnóstico de clima laboral, diseño e implementación de sistemas de gestión del desempeño basado en resultados, análisis y reestructuración de puestos y, capacitación en liderazgo, inteligencia emocional, comunicación asertiva y diversos temas de actualidad.

En cuanto a mi formación académica:

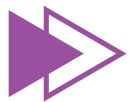
- Poseo dos maestrías, una en Educación, Tecnología e Innovación obtenida en la Universidad Internacional de Valencia y otra en Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad realizada en la Universidad de Salamanca.
- Realicé estudios de postgrado en derecho laboral.
- Tengo una licenciatura en psicología.

Poseo certificación como:

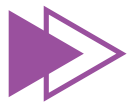
- Coach, facilitadora y conferencista, para la formación y desarrollo de líderes por John Maxwell Team.
- Metacoach por la sociedad internacional de neurosemántica.
- Coach por la International Coaching Community.
- Facilitadora en los métodos y herramientas de Lego® Serious Play®
- Trainer en Everthings DISC Workplace por el International Coaching Institute
- Dynamic Trainer por Kagan Institute



Fundamentación legal



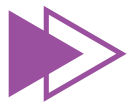
Código de Trabajo de la República de Panamá.



Ley 51. Ley orgánica de la Caja de Seguro Social.



Reglamento de Ingresos de la CSS



Decreto Ejecutivo No. 9 de 23 de febrero de 2006.



Código de Trabajo

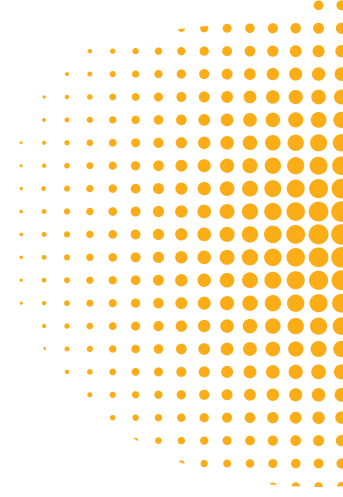


Millennium
Challenge
By Carmen Rivera

CONCEPTO DE SALARIO

Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no solo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de este.

Artículo 140. Código
de Trabajo



Los pagos que el empleador haga al trabajador en concepto de:

- Primas de producción.
- Bonificaciones y
- Gratificaciones

Se considerarán como salario únicamente para efectos de los cálculos de vacaciones, licencia por maternidad y de la prima de antigüedad a que tenga derecho el trabajador.



Artículo 142. Código de Trabajo

ESTARÁN EXENTAS DEL SEGURO EDUCATIVO Y LAS COTIZACIONES DEL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

- Las primas de producción
- La prima de antigüedad.
- La indemnización por despido injustificado y,
- Los casos en que haya bonificación o aguinaldo de Navidad.



Artículo 142. Código de Trabajo

¿SABÍAS QUE...?

No se consideran como salario, sean permanentes u ocasionales:

- Los pagos que efectúe el empleador al trabajador en concepto de mejoras al decimotercer mes.
- Bonificaciones.
- Gratificaciones.
- Primas de producción.
- Donaciones y,
- Participación en las utilidades, aun cuando tal participación se realice en forma de suscripción o tenencia de acciones y aun cuando solo beneficie a uno o varios trabajadores de la empresa.

PARA LOS EFECTOS DE LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 70 Y 197 DE ESTE CÓDIGO.

Estas bonificaciones, gratificaciones, las mejoras al decimotercer mes, las primas de producción, las donaciones y la participación en las utilidades, no se considerarán como costumbres o usos, ni como condiciones de trabajo.

En cualquier caso, las primas de producción y las donaciones no podrán exceder del 50 % del salario básico.

EL SALARIO EN ESPECIE

Es únicamente la parte que recibe el trabajador o su familia en alimentos, habitación y vestidos que se destinan a su consumo personal inmediato.

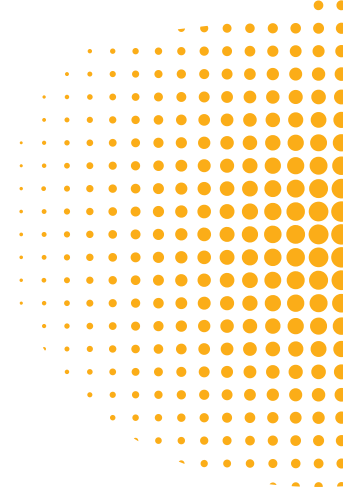
20%

No se computarán como salario en especie los suministros de carácter gratuito que otorgue el empleador al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero.

Para los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará este como equivalente al 20 % del total del salario que recibe el trabajador.

En ningún caso el salario en especie pactado podrá ser mayor del 20 % del salario total.

Artículo 144. Código de Trabajo

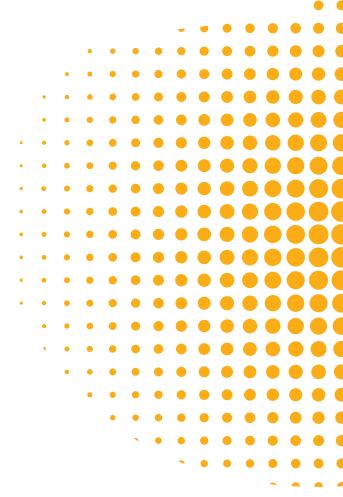


Dirección General de Ingresos

DCi



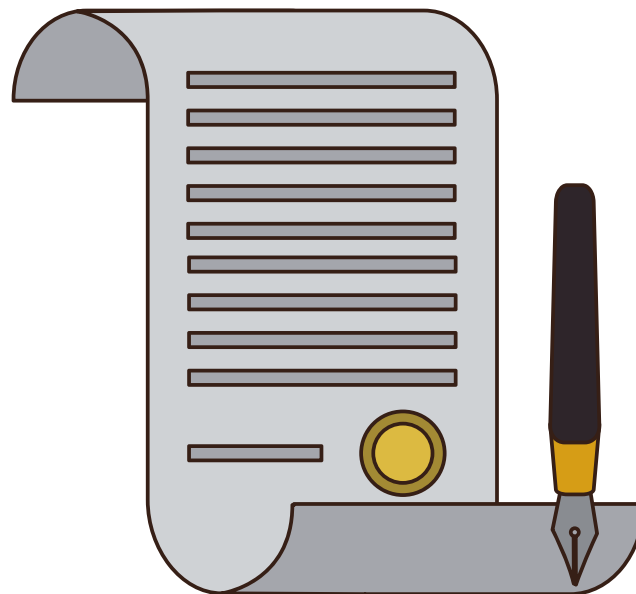
**Millennium
Challenge**
By Carmen Rivera



DECRETO EJECUTIVO N° 9

(De 23 de febrero de 2006)

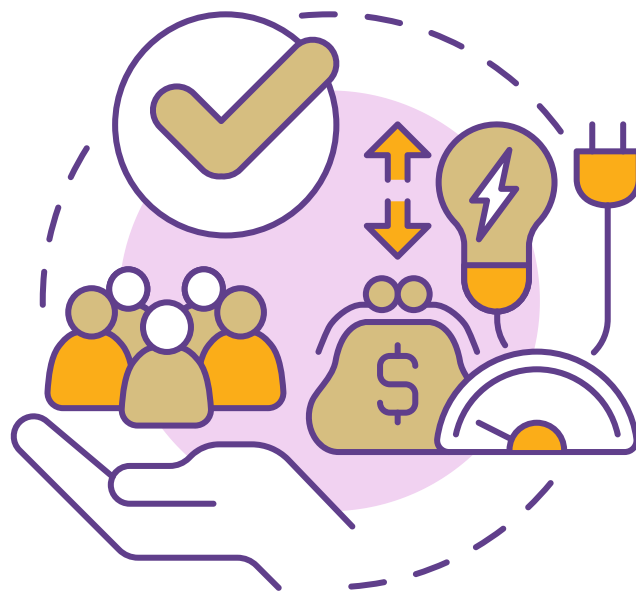
**Por el cual se regula el salario en especie
y otras remuneraciones personales con
retención en la fuente"**



**Millennium
Challenge**
By Carmen Rivera

CONCEPTO DE SALARIO

Sin perjuicio de la definición de salario contenida en el Código de trabajo y otras normas, se entenderá como salario en especie, toda remuneración o retribución, ordinaria o extraordinaria, distinta a la moneda de curso legal, que reciban los trabajadores de sus empleadores como retribución de sus servicios o con ocasión de estos, para su uso o consumo personal o el de su familia.



Artículo 1

Se entiende que hay uso personal del trabajador o de su familia, cuando este puede disponer de dicho beneficio, retribución o remuneración en actividades ajenas o distintas a las relacionadas con las asignaciones conferidas por el empleador relacionadas con la producción o conservación de la renta gravable del empleador.



Para efectos del cálculo de impuesto sobre la renta, sobre los salarios en especie, se tomarán en consideración las siguientes reglas:

- 1.) Cuantificar el valor monetario de la especie de que se trate.
- 2.) Sumarlo al monto de los otros ingresos con retención en la fuente para el Trabajador.
- 3.) Aplicarles las deducciones legales a que tiene derecho el trabajador.
- 4.) Realizar la retención del impuesto sobre la renta, aplicando la tarifa respectiva y de acuerdo con la clasificación del contribuyente.



Para efectos del cálculo de impuesto sobre la renta se considera salario en especie, y, por tanto, están sujeto a retención, entre otros:

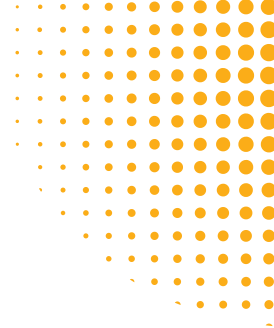
a. Pago de alimentos en cualquier concepto.

b. Vestuario.

c. Habitación o vivienda para uso discrecional y exclusivo del trabajador y su familia, ya sea que la misma esté a nombre del empleador, del trabajador o de su familia, y/o sea la vivienda principal o de recreo: El 100 % del monto de la depreciación o del financiamiento y en su defecto, el valor alquiler que marque el mercado. En el caso de que se trate del alquiler de habitación o vivienda: El 100 % del monto pagado en concepto de alquiler.

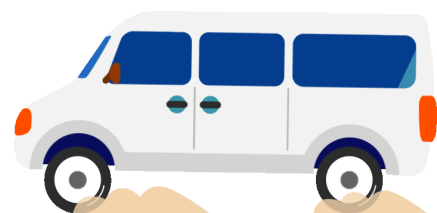


Artículo 4



d. Vehículos:

- En el caso de que el vehículo sea adquirido de contado por el empleador, a su propio nombre o a nombre del trabajador o de su familia: El setenta por ciento (70 %) de la depreciación del mismo.
- En el caso de que el vehículo sea financiado por el empleador, sea que el deudor sea el empleador, o el trabajador o su familia: el setenta por dentro (70 %) de la cuota mensual.
- El alquiler de vehículos por parte del empleador, para uso exclusivo y discrecional del trabajador y su familia: El setenta por ciento (70 %) del monto del alquiler.
- Mientras el empleador no deduzca suma alguna por el vehículo, el trabajador no está obligado a declarar el ingreso en especie.



Artículo 4

e. Combustible.

f. Gastos de mantenimiento y reparación de vehículo.

g. Primas o cuotas de seguro del trabajador o de su familia, de cualquier naturaleza, pagadas por el empleador.

h. Pagos de electricidad, teléfono, agua u otros servicios básicos de uso residencial del trabajador y su familia.

i. Compra de teléfonos celulares y el pago de servicio de telefonía celular para uso personal y discrecional del trabajador o de su familia.

j. Pago de cuotas o suscripciones a clubes privados y publicaciones varias.

k. Pago de impuestos, tasa o contribuciones, directas o indirectas, de cualquier naturaleza, del trabajador o su familia.

l. Pago de obligaciones personales del trabajador o su familia, por cualquier medio.

m. Becas, pago de matrícula, colegiaturas y materiales educativos del trabajador o sus familiares, que no tengan incidencia en la generación o conservación de la renta.

Artículo 4

Para efectos del cálculo de impuesto sobre la renta no constituyen salario en especie y, por tanto, no están sujetos a retención, entre otros:

- a. Los beneficios otorgados a los trabajadores a través de convenciones o negociaciones colectivas, o los otorgados a la colectividad de los trabajadores, aun sin que medie formalización de los mismos.
- b. Todos aquellos beneficios otorgados a los trabajadores en virtud de lo establecido como obligaciones del empleador en el Código de Trabajo.
- c. La compra de un teléfono celular y el pago del servicio de telefonía celular para un celular para uso del trabajador.
- d. Uniformes de trabajo que sean suministrados por el empleador, en todo o en parte, al personal de la empresa.
- e. Alimentos:
 - Vales de comida que la legislación no considere como salario.
 - Comedores empresariales.
 - Gastos de alimentación requeridos por el trabajador cuando deba trasladarse de su lugar de trabajo para cumplir asignaciones de su empleador, que tengan incidencia en la producción y conservación de las actividades de renta gravable del empleador.
- f. Las cuotas de membresía a gremios relacionados con las actividades que realiza el trabajador dentro de la empresa.
- g. Transporte gratuito de empleados.

Artículo 5

h. Aportes a fondos de pensiones y jubilaciones.

i. Entrega de acciones o planes de establecimiento de planes de acciones ("stock option plan").

j. Viáticos.

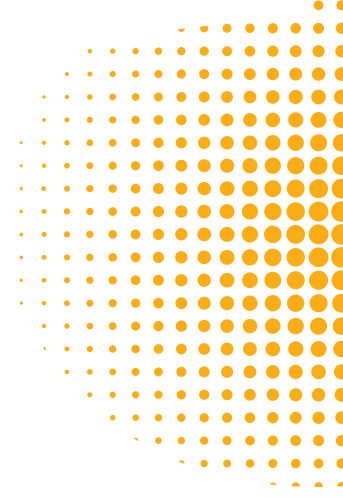
k. Las becas, matrículas, colegiaturas y materiales educativos otorgados a los familiares del trabajador, en virtud de planes y políticas equitativas y no discriminatorias, a las que puedan acceder, participar y concursar no menos del setenta por ciento (70%) de los trabajadores de la empresa; o cuando se trate de becas con la finalidad de reconocer los méritos académicos de los hijos de los trabajadores; o se trate de ayuda a los trabajadores de escasos recursos, o cuyos hijos sean discapacitados.

l. De igual forma, no se considera salario en especie, las becas, matrículas, colegiaturas, materiales educativos otorgados directamente a los trabajadores que tengan incidencia directa con la labor que desempeña el trabajador o en la generación o conservación de la renta del empleador. Tampoco constituirá salario en especie si la naturaleza de la beca corresponde a la implementación de programas de entrenamiento para el mejoramiento y superación del recurso humano que labora para dicho empleador.

m. Las primas de seguros pagadas por pólizas de vida, salud y pensiones.

n. Los pagos de pólizas de responsabilidad civil que cubra al trabajador o al vehículo del trabajador, siempre que dicho vehículo sea necesario para el ejercicio de las funciones del trabajador y que, por lo tanto, el vehículo no sea considerando salario en especie, de conformidad con lo dispuesto en este reglamento.

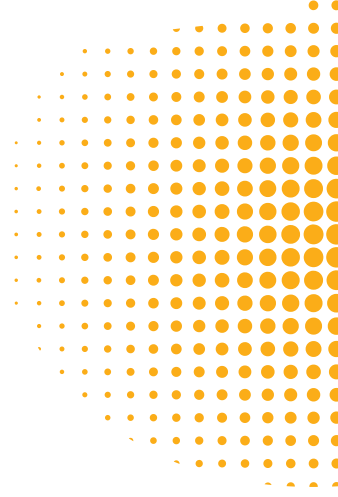
Artículo 5



- o. Sumas de dinero entregadas a trabajadores tales como conductores, vendedores de ruta, pasantes y mensajeros para transporte o compra de combustible.
- p. En el caso de que el vehículo sea un requisito para la contratación del trabajador, el pago del mantenimiento del mismo.
- q. El uso de vehículos de propiedad del empleador, dentro de horas de oficina.
- r. Reembolsos realizados al trabajador por pagos de obligaciones de la empresa cubiertas por el trabajador, o de viáticos.
- s. Viviendas de uso colectivo por el personal de la empresa.



Artículo 5



Caja de Seguro Social



Millennium
Challenge
By Carmen Rivera

Concepto de Salario

Para efectos de esta Ley (Ley 51) y del Decreto de Gabinete 68 de 1970, sin perjuicio de la definición de salario contenida en el Código de Trabajo

Se entenderá como salario o sueldo toda remuneración sin excepción, en dinero o especie, que reciban los empleados de sus empleadores como retribución de sus servicios o con ocasión de estos, incluyendo:



1. Las comisiones ya sean permanentes u ocasionales.
2. Las vacaciones pagadas, sin perjuicio de que en el mismo mes cuota, un empleado reciba vacaciones y sueldo.
3. Las bonificaciones, ya sean permanentes u ocasionales.
4. Las dietas, pagadas por los empleadores a sus empleados, siempre que sean recurrentes y que excedan el veinticinco por ciento (25%) de un mes de salario. Para efectos de este porcentaje se considerarán solo las dietas pagadas por el mismo empleador que paga el salario. En todo caso, la obligación de cotizar recaerá sobre el excedente del porcentaje anterior.
5. Las primas de producción, siempre que excedan el cincuenta por ciento (50%) de un mes de salario. En todo caso, la obligación de cotizar recaerá sobre el excedente de este porcentaje.
6. Los gastos de representación de los trabajadores del sector público y privado, los cuales cotizarán según la gradualidad establecida en el numeral 6 del artículo 91 de la Ley 51 de 2005.

Artículo 43.

Excepción de Salario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Código de Trabajo y para los efectos de la Caja de Seguro Social, no se considerará salario:

1. El monto de las tres partidas del Decimotercer Mes. Sin embargo, sobre dichas partidas se deberá hacer las retenciones y deducciones que en calidad de contribución especial establecen los numerales 4 y 5 del artículo 101 de la Ley 51 de 2005.
2. Las sumas pagadas por los empleadores a sus empleados en concepto de preaviso al momento de finalizar la relación de trabajo.
3. Las sumas que reciba el empleado de su empleador en concepto de indemnización, con motivo de la terminación de la relación de trabajo.
4. La participación en beneficios o utilidades, siempre que esta participación beneficie a no menos del setenta por ciento (70%) de los empleados de la empresa y no exceda el total del salario anual.

En todo caso la participación en beneficios o utilidades no podrá sustituir el salario de un empleado. Para estos efectos, la Caja de Seguro Social deberá verificar si el trabajador que recibe participación, no recibe salario, pero está sujeto a subordinación jurídica o dependencia económica del empleador; o si recibiendo salario, el mismo sea inferior a las sumas que se reciba de su empleador en concepto de participación en beneficios o utilidades. La obligación de cotizar recaerá sobre el excedente de la participación en beneficios o utilidades que supere el total del salario anual.

Artículo 43.

Excepción de Salario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Código de Trabajo y para los efectos de la Caja de Seguro Social, no se considerará salario:

5. Los dividendos siempre que no sustituyan el salario; entendiéndose que sustituyen el salario, si son recibidas en forma mensual o periódica, en retribución de un servicio prestado.
6. Las gratificaciones o aguinaldos, siempre que no excedan un mes de salario. En caso de exceder el monto anterior, tales excedentes serán considerados salarios.
7. Las sumas que reciba el empleado de su empleador en concepto de prima de antigüedad con motivo de la terminación de la relación de trabajo.
8. Los viáticos, siempre que se compruebe que para la realización del trabajo contratado, se requiere que el empleado se deba trasladar de su lugar habitual de trabajo.
9. Las primas de producción, siempre que no excedan el cincuenta por ciento (50%) de un mes de salario, en cuyo caso se gravaría el excedente.

Glosario

Aguinaldo o Gratificación: Suma de dinero pagada una vez al año al empleado en adición a su salario, a manera de dádiva o regalo, con ocasión de festividades religiosas o fiestas de fin de año.

Bonificación: Suma de dinero pagada ocasionalmente al empleado en adición a su salario, a manera de dádiva o regalo, sin contraprestación laboral, distinta al aguinaldo o gratificación y a la prima de producción.

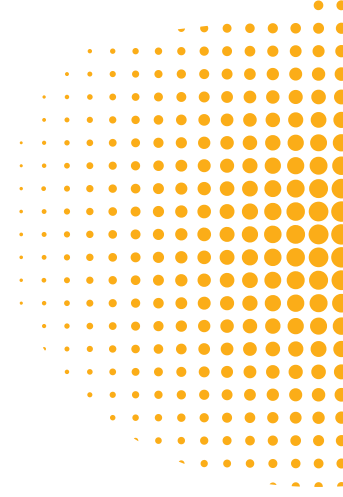
Comisiones: Reconocimiento económico que recibe el empleado como porcentaje o suma establecida del precio de venta de bienes o servicios, transacción comercial o cualquier otro parámetro establecido por las partes.

Dividendo: Es el valor económico que corresponde a la distribución anual de las ganancias de una sociedad, pagaderas por cada acción.

Honorarios: Ingreso en dinero, especie o valores que recibe un trabajador independiente, contribuyente y no contribuyente o informal, de una persona natural o jurídica, de derecho público o privado, como retribución de sus servicios personales o con ocasión de estos, sin que exista una relación laboral entre quien realiza y recibe el servicio, incluyendo las comisiones, las dietas y las bonificaciones.

Prima de Producción: Sumas extras, permanentes u ocasionales, que otorga el empleador a favor del empleado, como retribución adicional por su labor física o intelectual, a manera de estímulo o recompensa, en virtud del establecimiento de planes objetivos para el incremento de la producción, o el rendimiento del empleado.

¿QUIERES APRENDER MÁS?



SOBRE RELACIONES LABORALES

Dale un vistazo a nuestros cursos online

<https://web.millennium-challenge.com/>



[@carmenriverachallenge](#)



[@carmenriverachallenge](#)



[@carmenriverachallenge](#)



Millennium
Challenge
By Carmen Rivera

¡UN GRAN ABRAZO!



**Millennium
Challenge**
By Carmen Rivera

