

**PDJ-009-2007**

11 de julio de 2007

Señor

Javier Cascante E., *Superintendente*  
*Superintendencia de Pensiones*

Estimado señor:

En relación con su solicitud de criterio, respecto a “*cuál es el salario que se debe considerar para el cálculo de las deducciones por concepto de cotización al RIVM, el salario bruto o el salario neto*”, la División Jurídica elaboró el siguiente análisis.

### **I. Normativa aplicable**

Establece la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, en lo que aquí interesa lo siguiente:

*“Artículo 3.- 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 paguen, con motivo o derivados de la relación obrero-patronal.”*

*La Junta Directiva fijará la fecha en que entrara en vigencia el Seguro Social de los trabajadores independientes y las condiciones de este seguro; sin embargo, todos aquellos trabajadores independientes que en forma voluntaria desearan asegurarse antes de entrar en vigencia el Seguro Social en forma general para ese sector, podrán hacerlo mediante la solicitud correspondiente a la Caja Costarricense de Seguro Social, la cual, para tales efectos dictara la reglamentación pertinente. Los trabajadores independientes estarán exentos de pago de la cuota patronal.*

*La posibilidad de reingreso de aquellos trabajadores independientes que voluntariamente se hubieren afiliado al amparo del párrafo segundo de este artículo, y que posteriormente se desafilieren, será reglamentada por la Caja.*

*La Junta Directiva queda autorizada para tomar las medidas tendientes a coadyuvar en la atención médica a los indigentes, en los riesgos y accidentes profesionales, y en la campaña de medicina preventiva.*

*La Caja determinará reglamentariamente los requisitos de ingreso a cada régimen de protección, así como los beneficios y condiciones en que estos se otorgarán.*

*La Junta Directiva tomará los acuerdos necesarios para extender progresivamente sus servicios a todo el país conforme lo permitan sus recursos materiales y humanos.*

*Para los trabajadores independientes cuyo ingreso neto sea inferior al salario mínimo legal y que soliciten su afiliación al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS, la cuota del Estado se incrementará con el fin de subsanar parcialmente la ausencia de la cuota patronal. Para tales efectos, se creará un programa especial permanente a cargo del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares”.*

*“Artículo 27.- La evaluación de los sueldos o salarios comprenderá las cantidades que los patronos abonen a los asegurados en dinero y en especie. De acuerdo con las condiciones generales del trabajo y las particulares de cada región, la Caja determinará el valor de los distintos tipos de sueldo o salario en especie a que se refiere este artículo; pero mientras esa determinación no se haga, quedará facultada para aplicar la regla que contiene el artículo 166, párrafo tercero, del Código de Trabajo” (el subrayado no es del original).*

En ese mismo sentido, el Código de Trabajo se refiere al alcance de la retribución en los siguientes términos:

*“Artículo 162.- Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo” (el subrayado no es del original).*

## **II. Respecto al concepto de salario**

Respecto al concepto de salario, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante **Sentencia N° 1187-2004**, de las quince horas treinta minutos del veintitrés de diciembre del dos mil cuatro, consideró lo siguiente.

*“VI. SOBRE EL SALARIO: Como se ha indicado, el tema central del recurso de la parte actora es la negación del carácter salarial de los pagos de bonificaciones y alquiler de vehículo sobre los cuales la Caja le cobró cuotas obrero patronales; lo que obliga a hacer algunas consideraciones previas respecto al concepto de salario. Resolviendo sobre este tema, esta Sala, apoyándose en la jurisprudencia reiterada y en la doctrina, dijo: ‘IV. Echando mano de una autorizada doctrina laboral, podemos citar al autor Guillermo Cabanellas, quien en su obra ‘Contrato de Trabajo’, parte general, volumen II, Buenos Aires. Bibliográfica Omeba, 1963, en la página 325, señala que ‘el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél. El salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador’. Esta definición, que nos da el maestro Cabanellas, condensa las acepciones amplia y restringida que se han manejado en torno al concepto de salario, de tal forma que, por la primera, salario resulta ser todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo, mientras que, por la segunda, se alude específicamente a la retribución del trabajo prestado. ... En ese orden de ideas, el pensamiento de Cabanellas fluye hacia la consideración de que, el salario, se debe no sólo a la prestación de servicios sino al hecho de que el empleado esté a disposición de la empresa. No obstante, la solución no se encuentra ahí, sino en el ubicar el beneficio de que se trata, en alguna de las formas de pago o clases de salario que ha establecido la doctrina’./ La legislación española es más clara al establecer que el salario es ‘... la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ...’ (Artículo 26, inciso 1º, del Estatuto de los Trabajadores, Legislación de las relaciones laborales, edición dirigida por Salvador Del Rey Guanter, Catedrático del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Tecnos, 1995, p.159). Así las cosas, debe entenderse el salario como la ‘atribución patrimonial, fijada legal o convencionalmente, o por vía mixta, que, como contraprestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por éste’ (ALONSO GARCÍA, M. Curso del Derecho del Trabajo. Novena Edición. Editorial Ariel, S.A. Barcelona, 1985, p. 489). De ahí que, esa contraprestación tiene su origen en la propia relación laboral, sea que se paga a cambio de la prestación misma de trabajo.’ ( Voto N° 330, de las 15:10 horas del 5 de mayo de 2004, que a su vez se apoya en los*

votos números N° 98, de las 10:10 horas del 21 de junio de 1991, reiterado en el N° 226, de las 9:40 horas del 31 de julio de 1996). Para determinar la naturaleza salarial de los pagos que se discuten en un proceso como el de autos, resulta necesario analizar la legislación vigente sobre el tema. Encontramos que el artículo 162 del Código de Trabajo dispone ‘ Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo’. Este puede ser de cualquier clase o forma (artículo 18 ibidem). Precisamente, el pago del salario al trabajador es la principal obligación que deriva de la relación laboral, en atención a su carácter bilateral o sinalagmático, como contraprestación por los servicios prestados, que de conformidad con el numeral 164 del mismo Código, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o por destajo; en dinero, en dinero y especie; y por participación en las utilidades, las ventas o cobros que haga el patrono” (el subrayado no es del original).

En este mismo sentido, la Procuraduría General de la República señaló, mediante dictamen **C-155-92**:

“En estos términos, los artículos 18 y 162 del Código de Trabajo contienen la definición propia del salario, conformando éste la totalidad de los beneficios que en forma constante, periódica y permanente otorga el patrono al trabajador por su trabajo, tal y como lo ha entendido la autorizada doctrina al indicar que ‘el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerle en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél. El salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto a su actividad por el trabajador’. (Ver Guillermo Cabanellas, ‘Contrato de Trabajo’, parte general, Volúmen II, 1963, Pag. 325)” (lo subrayado no es del original).

En razón de que los términos salario bruto y salario neto no se encuentran en la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social ni en el Código de Trabajo, se debe aclarar lo siguiente. Se entiende por salario bruto la remuneración completa a la cual se refiere el artículo 162 del Código citado, en tanto que se entiende por salario neto el salario que recibe el trabajador una vez deducidos los montos por concepto de pagos obligatorios sobre el salario, impuestos por el Estado, así como las deducciones voluntarias autorizadas por el trabajador.

*Página 5 de 5*

En este orden de ideas, es claro que al señalar el legislador en la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, que el monto de las cuotas para la seguridad social, se calcularán sobre el **total** de las remuneraciones que bajo cualquier denominación se paguen, se refiere al salario que como retribución que recibe el trabajador, en su totalidad, sin ningún tipo de deducción (salario bruto). Lo anterior por cuanto, el salario neto es el resultado de la deducción de una serie de obligaciones de carácter obligatorio del trabajador, que deben ser rebajadas automáticamente, precisamente porque se encuentran relacionados con su salario, es el caso del ahorro obligatorio al Banco Popular y de Desarrollo Comunal y del impuesto sobre la renta. Es decir, las deducciones que se realizan surgen precisamente de esa retribución que recibe el trabajador por su labor y que como tales en principio también son parte de su salario, aunque éste se encuentre afectado al pago de otras obligaciones impuestas por el Estado y que son deducidas automáticamente de su salario en forma periódica.

### **III. Conclusión**

A la luz de las anteriores consideraciones, el salario que se debe considerar para el cálculo de las deducciones por concepto de cotización al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte que administra la Caja Costarricense del Seguro Social, es el salario bruto.

Cordialmente,



Jenory Díaz M.  
*Abogada Encargada*



Silvia Canales C.  
*Directora*