

18 de diciembre de 2006  
DAJ-AE-851-06

Señora  
Stefanie Beaujon  
Agregada Civil  
**Embajada Real de los Países Bajos**  
PRESENTE

Estimada señora:

Damos respuesta a su nota, recibida en esta Dirección el día 23 de octubre de 2006, mediante la cual sobre el pago anual de la cesantía, los contratos por tiempo definido, las cargas sociales y el impuesto sobre la renta.

### **1) El Pago Parcial de la Cesantía**

Al respecto, le indicamos que no existe disposición legal que obligue al patrono a realizar pagos parciales de auxilio de cesantía a sus empleados, sino que el pago parcial o adelanto de cesantía, se trata de una práctica llevada a cabo voluntariamente por los patronos, la cual en ausencia de normativa, ha sido regulada jurisprudencialmente.

Son los Tribunales, quienes a partir de la aplicación reiterada de esta práctica, los que se dieron a la tarea de establecer algunos criterios que, a la postre, vendrían a indicar los procedimientos aplicables para el **pago parcial o adelanto del auxilio de cesantía**.

En un principio, los Tribunales aceptaban la práctica de que el patrono pagara parcialmente el auxilio de cesantía a sus empleados cada año, de manera tal, que al momento de la liquidación final del empleado, se le pagaba la diferencia, conforme al tiempo laborado y tomando en cuenta los últimos incrementos salariales<sup>1</sup>.

Este criterio varió, considerando el criterio judicial, en adelante, que si el patrono otorga pagos parciales de cesantía, debe considerarse que lo ha hecho de buena fe y por tanto se tiene como buen pago, y por otra parte, que el trabajador lo ha recibido conforme y también de buena fe, considerando que no era un pago que le correspondía en esas circunstancias y momento. Por esta razón, no se justificaría que una vez finalizado el contrato de trabajo, el patrono tuviera que repetir lo pagado, en el sentido de que tuviera que pagar la diferencia resultante de los últimos incrementos salariales en relación con los

---

<sup>1</sup> Ver en este sentido la sentencia del Tribunal Superior de trabajo número 1651 de las 9:25 hrs. del 07 de diciembre de 1983.

años laborados por el trabajador, es decir, actualizar el cálculo, mas bien, consideran los Tribunales que se deberá reconocer únicamente aquella suma que corresponda al tiempo laborado, después de efectuado el último pago parcial de cesantía<sup>2</sup>.

Debe tenerse en cuenta además, el hecho de que con la aplicación de esta práctica, se están viendo beneficiadas las dos partes: patrono-trabajador. El patrono, por un lado, al hacer el abono anual o parcial —como en el caso en consulta— del auxilio de cesantía, no tendrá que desembolsar grandes cantidades de dinero cuando despide a un trabajador. Y por otro lado, este beneficio, que por ley es considerado como una expectativa de derecho que el trabajador recibe solamente si es despedido con responsabilidad patronal o de acuerdo a los supuestos que señalan los artículos 29, 33 y 85 del Código de Trabajo, se está convirtiendo, con el pago parcial del mismo, en un derecho real en beneficio de los trabajadores, que además eventualmente estaría rompiendo el tope de ocho años establecido por ley.

Además, le indicamos que si un trabajador es despedido con responsabilidad patronal, o bien dentro de los supuestos de los artículos 29, 33 y 85 indicados, después de que se le ha pagado parcialmente el auxilio de cesantía, se le debe reconocer únicamente, aquella suma que corresponda al tiempo laborado después de efectuado dicho pago —por lo que sí procede el rebajo de la suma pagada— así como también vacaciones adeudadas, aguinaldo y preaviso, este último debe calcularse tomando la antigüedad total y no solamente los meses que han transcurrido desde el último pago de cesantía, ya que el pago parcial de cesantía no implica rompimiento del contrato, por lo que se acumula antigüedad para todos los efectos, en especial el cálculo del derecho al preaviso en despido con responsabilidad patronal.

## **2) Contratos por tiempo definido**

Los contratos a plazo fijo o por obra determinada, constituyen una de las clasificaciones más importantes y generalizadas que podemos encontrar en materia de contratos de trabajo; sin embargo, siendo la regla general que los contratos laborales sean por tiempo indefinido<sup>3</sup> —artículo 26 del Código de Trabajo— solamente se permite la contratación a plazo o por obra determinada cuando su necesidad se derive de una circunstancia temporal y que no constituya la actividad permanente de la empresa. Por ende, este tipo de contratos se implementa cuando se realizan trabajos especiales perfectamente determinables en el tiempo o cuando se sustituyen trabajadores que se encuentran incapacitados o disfrutando licencias sin goce de salario, por un plazo fijo.

<sup>2</sup> Ver en este sentido la sentencia del Tribunal Superior de Trabajo, número 772 de las 14:35 hrs. del 28 de junio de 1984.

<sup>3</sup> Los contratos por tiempo indefinido son aquellos que se realizan con los trabajadores que van a cubrir las **actividades permanentes de una empresa**; afectan al conjunto de empleados que ejecutan esa labor permanente. De esta manera los **trabajadores permanentes**, como lo indica Cabanellas, son “*aquellos que se incorporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades normales, constantes y uniformes de ésta... Pérez Paton lo considera como aquel que está vinculado normalmente a las actividades de la empresa, explotación o negocio mercantil aunque la prestación del trabajo no sea continua.*”. Cabanellas, Guillermo. “Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamérica”. Tomo II Derecho Individual del Trabajo. Volumen I Contrato de Trabajo. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L., 3° edición, 1988, p 355.

El interés particular que pretende tutelar la norma cuando limita la contratación a un plazo definido, es especialmente la estabilidad en el empleo, pues por imperativo legal se han establecido una serie de diferencias radicales entre una contratación a plazo y una sin sujeción a éste, de manera que en el contrato a plazo indefinido se brinda mayor protección a la citada estabilidad laboral pues aparte de la contratación indefinida, se limitan las causales de justo despido y se establece una indemnización por despidos arbitrarios; en el tanto, cuando nos encontramos ante una contratación por tiempo determinado, dada su naturaleza especial, la ley no protege los mismos derechos que en el anterior, de manera que si el trabajador sabe de antemano la fecha de finalización de su contrato, no se causa mayor perjuicio y por ende el patrono no debe indemnizar suma alguna por la expiración del plazo y del contrato. Estas diferencias han sido las principales causas de que la legislación de muchos países, incluyendo el nuestro, tienda a establecer, por regla general, la obligación de contratar por tiempo indefinido y sólo excepcionalmente hacerlo por plazo determinado en los casos expresamente indicados por la misma ley.

En virtud de lo anterior, podemos afirmar que los trabajadores contratados de esta forma no están sujetos a período de prueba<sup>4</sup> durante los tres primeros meses de vigencia del contrato, ni debe otorgárseles preaviso cuando se avecina la fecha de conclusión del contrato y desde luego, a su conclusión, tampoco cabe reconocer el auxilio de cesantía como indemnización.

En nuestro medio, estos contratos no pueden superar el año y si lo hacen en perjuicio del trabajador o si a la fecha de conclusión todavía persisten las razones que le dieron origen, el contrato se convierte en un contrato por tiempo indefinido, para todos los efectos.

### **3) Sobre las cargas sociales y el impuesto sobre la renta**

Por último, usted consulta si debe pagarse impuestos y subsidio de la Caja sobre las horas extras y solicita le facilitemos las nuevas escalas de impuestos.

En relación con el tema del pago de las cargas sociales, el artículo 73 de la Constitución Política, dispone:

***“ARTÍCULO 73:*** *Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.*

---

<sup>4</sup> Nuestro Código de Trabajo es omiso en cuanto al periodo de prueba, por lo que el mismo resulta de la interpretación doctrinaria y jurisprudencial de los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, que establecen los beneficios de preaviso y cesantía a partir de los tres meses de servicio, lo que permite concluir que si no hay responsabilidad pecuniaria durante este primer trimestre, es porque las partes están en posibilidad de declinar su compromiso laboral si comprueban que no les es conveniente.

*La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense del Seguro Social. ...”*

De la norma transcrita se desprende que los trabajadores deben ser asegurados para los regímenes del Seguro Social, por medio del sistema de contribución forzosa —aportes de los trabajadores o beneficiarios, de los empleadores o patronos y del Estado—. Es decir, los aportes que se requieren para tener derecho a la cobertura de los beneficios del seguro social se generan por una obligación legal, en virtud de la cual el patrono está forzado a realizar **desde el inicio de la relación laboral, sin excepción**, las deducciones en el sueldo o salario de las cuotas que corresponden al trabajador, además de la proporción del aporte que le corresponde como patrono. Lo anterior, aunque se trate de un contrato a plazo fijo.

En el caso de que un patrono no cumpla con la obligación de pagar las cotizaciones que tienen derecho los trabajadores, lo que corresponde es que éste denuncie dicho ilícito ante las autoridades de la Caja Costarricense —Oficina de Inspección de la Sucursal a la que le corresponda la empresa— de acuerdo a la Sección VI de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, con las posibles consecuencias e implicaciones que esto conlleva.

Sobre el aporte del trabajador presentamos seguidamente un cuadro con el fin de facilitar el entendimiento sobre el mismo.

<b>CARGAS SOCIALES</b>	<b>APORTE TRABAJADOR</b>	<b>LEY</b>
Seguro Enfermedad y Maternidad	5.5%	Artículo 62 del Reglamento del Seguro Social
Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte	2.5%	Artículo 33 del Reglamento Invalidez, Vejez y Muerte
Banco Popular y de Desarrollo Comunal	1%	Artículo 5 Ley N°4351 en concordancia artículo 33 Ley Protección al Trabajador
<b>TOTAL</b>	<b>9%</b>	

Para calcular el monto correspondiente, simplemente se multiplica el salario bruto por el 9.0% correspondiente.

De igual forma, anexamos un cuadro con el fin de facilitar el entendimiento sobre las cargas sociales por cuenta del patrono.

<b>CARGAS SOCIALES</b>	<b>APORTE PATRONAL</b>	<b>LEY</b>
<b>SICERE</b>		
Régimen de Pensión Complementaria.	<b>1.50%</b>	Artículo 3 de la Ley de Protección al Trabajador. Ley No. 7983.
Fondo de Capitalización Laboral.	<b>1.50%</b>	Artículo 3 de la Ley de Protección al Trabajador. Ley No. 7983.
<b>TOTAL</b>	<b>3% (*)</b>	
<b>Seguro Enfermedad y Maternidad</b>	<b>9.25%</b>	Artículo 62 del Reglamento del Seguro de Salud de la C.C.S.S.
<b>Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte</b>	<b>4.75%</b>	Artículo 33 del Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte de la C.C.S.S.
<b>TOTAL</b>	<b>14%</b>	
<b>Banco Popular y de Desarrollo Comunal</b>		
Aporte Patronal al Banco.	<b>0.25%</b>	Ley No. 4351.-Banco Popular
Aporte al Régimen de Pensión Complementaria.	<b>0.25%</b>	Artículo 13 de la Ley de Protección al Trabajador. Ley No.7983.
<b>TOTAL</b>	<b>0.50%</b>	
<b>Asignaciones Familiares</b>	<b>5%</b>	Artículo 15 de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares. Ley No. 5662.- FODESAF
<b>TOTAL</b>	<b>5%</b>	
<b>Instituto Mixto de Ayuda Social</b>	<b>0.50%</b>	Ley No. 4750.-IMAS
<b>TOTAL</b>	<b>0.50%</b>	
<b>Instituto Nacional de Aprendizaje</b>	<b>1.50%</b>	Artículo 15 de la Ley No. 6868.- INA
<b>TOTAL</b>	<b>1.50%</b>	
<b>TOTAL CARGAS SOCIALES</b>	<b>24.5%</b>	

Para calcular el monto correspondiente, simplemente se multiplica el salario bruto por el 24.5% correspondiente.

(\*). La Ley de Protección al Trabajador establece un sistema regulatorio para la creación de un Fondo de Capitalización Laboral propiedad de los trabajadores, universaliza las pensiones para las personas adultas mayores en condición de pobreza, establece los mecanismos para ampliar la cobertura y fortalecer el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, como principal sistema de solidaridad en la protección de los trabajadores; autoriza, regula y establece

procedimientos idóneos para supervisar el funcionamiento de los regímenes de pensiones complementarias, tanto obligatorios como voluntarios.

En relación con el monto del salario que debe ser tomado en cuenta a efecto de calcular las cargas sociales mencionadas, el artículo 62 del Reglamento de Salud establece lo siguiente:

**“ Artículo 62º. De las contribuciones.**

*Las contribuciones al Seguro de Salud, serán las siguientes:*

**1.- Sector asalariado.**

- a. Trabajadores: 5.50% de sus salarios.*
- b. Patronos: 9.25% de los salarios de sus trabajadores.*
- c. Estado como tal: 0.25% de los salarios de todos los trabajadores del país.*

*La deducción debe practicarse tanto sobre el monto ordinario del salario, como sobre las retribuciones extraordinarias o especiales incluyendo el salario en especie.”*

De conformidad con lo establecido en dicha norma, el cálculo de las cargas sociales debe realizarse tanto sobre el monto ordinario del salario, como sobre las retribuciones extraordinarias o especiales.

Ahora, en cuanto al impuesto de la renta, el empleador o el patrono retendrá el impuesto establecido en el artículo 32 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Ley No. 7092 del 21 de abril de 1988 y lo aplicará sobre la renta total percibida mensualmente por el trabajador:

**“ARTÍCULO 32.- Ingresos afectos.** *A las personas físicas domiciliadas en el país se les aplicará, calculará y cobrará un impuesto mensual, de conformidad con la escala que se señalará sobre las rentas que a continuación se detallan y cuya fuente sea el trabajo personal dependiente o la jubilación o pensión*

**a)** *Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, bonificaciones, gratificaciones, comisiones, pagos por horas extraordinarias de trabajo, regalías y aguinaldos, siempre que sobrepasen lo establecido en el inciso b) del artículo 30 (\*), que les paguen los patronos a los empleados por la prestación de servicios personales.*

**b)** *Dietas, gratificaciones y participaciones que reciban los ejecutivos, directores, consejeros y miembros de sociedades anónimas y otros entes jurídicos.*

**c)** *Otros ingresos o beneficios similares a los mencionados en los incisos anteriores, incluyendo el salario en especie.*

**ch)** *Las jubilaciones y las pensiones de cualquier régimen.*

*“Cuando los ingresos o beneficios mencionados en el inciso c) no tengan la representación de su monto, será la Administración Tributaria la encargada de evaluarlos y fijarles su valor monetario, a petición del obligado a retener. Cuando este caso no se dé, la Dirección General de Tributación Directa podrá fijar de oficio su valor.”*

La aplicación de este impuesto se realizará según la siguiente escala progresiva de tarifas, que es modificarse en cada período fiscal, de conformidad con los artículos 34 y 64 inciso b) de la Ley N°7092 y que para el presente periodo fiscal es la siguiente:

- “a) Las rentas de hasta ₡ 468.000,00 mensuales no estarán sujetas al impuesto.*
- b) Sobre el exceso de ₡ 468.000,00 mensuales y hasta ₡ 702.000,00 mensuales, se pagará el diez por ciento (10%).*
- c) Sobre el exceso de ₡ 702.000,00 mensuales se pagará el quince por ciento (15%).”<sup>5</sup>*

Por último, le indicamos que de conformidad con lo expuesto en los artículos 62 del Reglamento de Salud y 32 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el pago recibido por los trabajadores en razón de la retribución por horas extras, debe incluirse en el cálculo de las cargas sociales y del impuesto sobre la renta.

De usted, con toda consideración y estima,

Licda. Adriana Benavides Víquez  
**ASESORA**

ABV/ihb

Ampo 20 A-2)

---

<sup>5</sup> Ver Decreto Ejecutivo 33375, Publicado en la Gaceta N°195 del 11 de octubre del 2006.