

LEY ESPECIAL: QUINCENA 25

La reciente "Ley Especial Quincena Veinticinco" aprobada por la Asamblea Legislativa de El Salvador contempla un nuevo beneficio económico para los empleados tanto del sector privado como del sector público, bajo ciertos parámetros, por lo que es indispensable realizar una síntesis de los aspectos más relevantes tales como:

01

¿Qué es quincena veinticinco?

Es un beneficio económico de carácter especial que debe ser pagado de forma íntegra y sin ningún descuento a los sujetos beneficiados.

02

¿Este beneficio económico será sujeto a retenciones?

En ningún caso deberá ser objeto de retención (ISR) ni descuento alguno por concepto de aportes u otras obligaciones de Seguridad Social (ISSS) o del Régimen Previsional (AFP).

03

¿Cuál es el período de pago?

Del 15 al 25 de enero de cada año.

04

¿Quiénes son los sujetos beneficiados?

Empleados del sector público y privado con un salario básico o nominal mensual igual o inferior a US\$1,500.00

05

¿Cuál es el Monto del Beneficio Económico?

El cincuenta por ciento (50%) sobre el salario básico o nominal mensual que cada uno de los sujetos beneficiados esté percibiendo al momento en que la prestación se materialice.

06

¿Cuáles son los requisitos para recibir la quincena veinticinco?

- Salario básico o nominal mensual inferior a US\$1,500.00
- Para saber si un trabajador puede recibir la Quincena 25, se aplican los criterios del aguinaldo:
 - Antigüedad mínima
 - Relación laboral vigente
 - No haber sido despedido por causa justificada
 - No estar en suspensión sin goce de sueldo
 - Otros criterios del Código de Trabajo
- Pero solo para verificar elegibilidad, no para calcular montos.

07 ¿A partir de qué año se debe pagar?

- **Sector Público:** Obligatorio a partir de enero 2026.
- **Sector Privado:** Voluntario en enero 2026 con incentivo fiscal. Obligatorio a partir de enero 2027.

08 ¿Este gasto es deducible del Impuesto Sobre la Renta para quien lo paga?

Los montos pagados en concepto de Quincena Veinticinco constituirán gasto deducible para el patrono, siempre que hayan sido efectivamente pagados y debidamente documentados, conforme a lo dispuesto en la Ley de Impuesto sobre la Renta.

09 ¿Este ingreso será renta gravable del Impuesto Sobre la Renta para quien lo recibe?

Se declaran rentas no gravables, y en consecuencia excluidos del cómputo de la renta obtenida, el monto que reciban los trabajadores en concepto de Quincena Veinticinco.

10 ¿Cuál es el beneficio fiscal si una empresa del sector privado paga este beneficio económico de forma voluntaria en el año 2026?

Los patronos que realicen voluntariamente el pago referido, además de los beneficios ya reconocidos por las leyes vigentes, tendrán derecho a un crédito tributario acreditable contra el pago del Impuesto sobre la Renta del ejercicio fiscal dos mil veintiséis, por el monto total pagado a sus trabajadores o empleados por dicho concepto.

11 Si soy usuario de zona franca o depósito para perfeccionamiento de activo, así como usuario de la Ley de Servicios Internacionales, ¿cuál será el beneficio fiscal?

Si el crédito a que tengan derecho, excede al monto del Impuesto Sobre la Renta que le corresponda pagar, tendrán derecho a que el crédito tributario mencionado anteriormente pueda ser negociado y transferido a cualquier título, el cual se hará constar a través de un Certificado de Crédito Tributario emitido por el Ministerio de Hacienda en el marco de la Quincena Veinticinco, el cual se obtendrá al momento de presentar su declaración del Impuesto Sobre la Renta para el ejercicio fiscal dos mil veintiséis, que se liquidará en el año dos mil veintisiete.

■ ASPECTOS PENDIENTES DE REGULACIÓN

La Ley aún no especifica aspectos importantes como el tratamiento de este beneficio con empleados bajo salarios variables (comisiones, horas extras), trabajadores con múltiples empleadores, no aborda licencias especiales, personal contratado por temporada, trabajadores por jornada, entre otros aspectos.

■ RECOMENDACIONES PARA EMPRESAS

Para las empresas o patronos, esta nueva Ley no solamente constituye una nueva obligación laboral, sino que representa una serie de desafíos que deben abordar de forma estratégica:

- Estar pendiente de las circulares, guías o disposiciones que se emitan en el marco de esta nueva Ley, por parte del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, Ministerio de Hacienda, etc.
- Difundir mediante los canales de comunicación interno las políticas adoptadas por la empresa u organización en relación con este nuevo beneficio económico.
- Cuantificar el impacto económico para la empresa u organización en relación con el número de empleados y el salario nominal.
- Programar en su calendario de obligaciones laborales, el pago del nuevo beneficio económico para los empleados.
- Incluir la estimación del gasto correspondiente al nuevo beneficio económico en el Presupuesto Anual de la empresa u organización.
- Programar en su flujo de caja mensual la salida de efectivo, para el pago de este nuevo beneficio.
- Revisar los sistemas informáticos y/o módulos relacionados para el cálculo de prestaciones laborales, parametrizando el pago de este beneficio económico libre de retenciones e impuestos.
- Documentar de recibido y conformidad por parte de los empleados, el pago del beneficio económico, en caso de una revisión de parte del Ministerio de Trabajo o ente regulador.

Elaborado por Lic. Blanca de Paz
Gerente de Auditoría

