



SUMARIO

- 1—Generalidades; concepto; condiciones para su validez.
- 2—Parte del salario que puede ser pagado en especie.
- 3—Salario en especie y salario mínimo.
- 4—Modalidades del salario en especie.
- 5—Determinación del valor del salario en especie.
- 6—La sustitución del salario en especie.
- 7—Suspensión de la relación laboral y salario en especie.
- 8—El salario en especie en la jurisprudencia costarricense.
  - a—Uso de vehículo.
  - b—Vivienda.
- 9—Los suministros de carácter indudablemente gratuitos.
- 10—Necesidad de acuerdo expreso.
  - a—Reconociendo el salario en especie.
  - b—Negando el carácter de salario en especie.
  - c—Inconveniencia de aceptar los pactos referidos.

1—Generalidades, concepto, condiciones para su validez

Se pueden clasificar los salarios de diversas maneras. Así, ALONSO OLEA<sup>(1)</sup>, siguiendo a la Ley de Contrato de Trabajo española, los distingue según sea el módulo utilizado para su fijación (unidad de tiempo, unidad de obra y salarios mixtos) y según la cosa o bien que se utiliza como medio de pago (en metálico y en especie). LOPEZ<sup>(2)</sup> hace referencia a monetarios y no monetarios. Por su parte DE BUEN<sup>(3)</sup> al clasificar los salarios por su naturaleza distingue en aquellos efectivos y los que son en efectivo y en especie.

Sin perjuicio de las clasificaciones anteriores, tal como lo reconoce ALONSO OLEA y analizaremos luego<sup>(4)</sup> "lo normal es que parte del salario sea siempre pagada en dinero y por lo tanto sólo en especie lo que quiere decir que hay también en este contexto salarios mixtos, y que la dicotomía real tiene por términos salarios en dinero y salarios mixtos".<sup>(5)</sup>

- (1) Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 2a. edición, 1977, T. II, p. 229.
- (2) El Salario, en Tratado de Derecho del Trabajo, dirigido por Mario L. Deveali, Buenos Aires, La Ley, de 1972, p. 5 y 8.
- (3) Derecho del Trabajo, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho.
- (4) Vid punto 5.
- (5) "Consideración general sobre las clasificaciones del salario", en "Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases", *ob. cit.*, p. 39. La referencia a los salarios mixtos en la doctrina provoca algo de confusión. Del párrafo citado de ALONSO OLEA es claro que existen diversas posibilidades de salarios mixtos e igual criterio sostiene claramente GUIDOTTI, Franco ("La retribuzione", en Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro, dirigido por Luisa Riva Sanseverino y Giuliano Mazzoni, Padova, 1971, Vol. II, p. 344). Sin embargo para un número importante de autores el salario mixto resulta de la combinación de sistemas por tiempo y por unidad de obra; así: MONTOYA MELGAR, Alfredo (Derecho del Trabajo), Madrid, Editorial Tecnos, 5a. ed., p. 359; CESARINO JR. A. F. "Direito Social Brasileiro", Sao Paulo, Edicao Saraiva, Vol. II, p. 174; PLA RODRIGUEZ, Américo, "El salario en Uruguay, Su régimen jurídico", Biblioteca de publicaciones oficiales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Montevideo, Montevideo, 1956, p. 99; HERNANDEZ RUEDA, Lupo, "El Salario", en Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo en homenaje al Prof. Mario L. Deveali, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1970, p. 427. Para CABANELLAS, Guillermo ("Compendio de Derecho Laboral, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, T. I, p. 598, el salario mixto sería el pagado en metálico y especies.

El presente estudio tiene por objeto el análisis de esa parte del salario pagada con bienes distintos al dinero.

El salario en especie, es la forma más antigua de retribución<sup>(6)</sup> y de donde deriva el origen etimológico del vocablo salario<sup>(7)</sup>. Es aquél "en que el medio de pago es cualquier especie distinta del dinero"<sup>(8)</sup>, "que satisfaga total o parcialmente un consumo que, de no existir ella, el trabajador sólo hubiera podido procurarse a sus propias expensas"<sup>(9)</sup>. Sin embargo, la sombra que sobre este tipo de retribución dejó el "trunk sistem"<sup>(10)</sup> hace que se le acepte con reservas<sup>(11)</sup>, y que esté sujeto a una serie de condiciones para que su uso sea válido.

- (6) Vid. SANCHEZ-CERVERA SENRA J. M., "Los salarios en especie", en *Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo, Madrid, 1971, p. 218.
- (7) *Ibidem*. "efectivamente la voz salario procede de la latina "salarium", y ésta a su vez de sal, porque fue costumbre antiguamente dar en pago una cantidad fija de sal a los legionarios y servidores domésticos romanos". En igual sentido: LOPEZ, Justo, "El salario" en "Tratado de Derecho del Trabajo", dirigido por Mario L. Devali, Buenos Aires, La Ley, 2a. edición, 1972, p. 640; y CABANELLAS Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, Tomo I, p. 570.
- (8) ALONSO OLEA, Manuel, "Consideración general sobre las clasificaciones del salario" en "Dieciséis lecciones sobre salario y sus clases, *supra* cit., p. 39; en igual sentido: SANCHEZ-CERVERA SENRA, *ob. cit.*, p. 218; BAYON CHACON, Gaspar, "Terminología Salarial", En "Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases", *supra* cit., p. 362. MONTOYA MELGAR, Alfredo, "Derecho del Trabajo", Madrid, Editorial Tecnos, 5a. edición, 1984, p. 361; ALEGRE LOPEZ, Juan R. "Salarios en dinero y en especie; porcentajes y comisiones en "Estudios sobre la ordenación del salario", Valencia, Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia, 1976, p. 158; HERNANDEZ RUEDA, Lupo, "El Salario", En "Estudios sobre Derecho Individual de trabajo en homenaje al Prof. Mario L. Devali", Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1979, p. 427; DE LA CUEVA, Mario, "El nuevo Derecho mexicano del Trabajo", México, Editorial Porrúa, 1977, p. 298; LOPEZ, Justo, "El salario", *ob. cit.*, p. 640 y CABANELLAS, *ob. cit.*, p. 580.
- (9) LOPEZ, Justo, "El Salario" en *ob. cit.*, p. 640.
- (10) ALEGRE LOPEZ, *ob. cit.*, p. 163 lo describe así "dicha institución de origen inglés consistía en el pago del salario del trabajador por medio de vales que debía canjear necesariamente en determinadas tiendas o comercios, normalmente propiedad del empresario; de este modo el salario quedaba su-peditado a los precios establecidos en dichos establecimientos, quedando pues en manos del empresario el valor real del salario del trabajador a través de la manipulación de los precios de los productos que se adquirirían con los mencionados vales".
- (11) Vid. PLA RODRIGUEZ, Américo, "El Salario en el Uruguay, su régimen jurídico", Montevideo, Biblioteca de publicaciones oficiales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Montevideo, 1956, T. II, p. 27; ALONSO OLEA, Manuel, "Derecho del Trabajo", Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, Octava edición revisada, 1983, p. 233.

PLA<sup>(12)</sup> resume éstas en las siguientes: a—consentimiento del trabajador; b—fijación del valor de las prestaciones en especie; y c—relación entre el pago en efectivo y el de las prestaciones en especie. El Convenio 95, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección del Salario, en su artículo 4, señala que éste podrá ser permitido cuando sea una forma de pago de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate y expresamente prohíbe el pago con bebidas espirituosas o con drogas nocivas. Y que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia y beneficioso para ellos debiendo atribuírsele un valor justo y razonable.

Debidamente regulado se reconoce, sin embargo, que el salario en especie es en ocasiones indispensable y aún favorable al trabajador<sup>(13)</sup> y se acepta que tienen una característica importante cual es la de mantener invariable su valor real en épocas de crisis económicas en las que cambian constantemente los valores monetarios<sup>(14)</sup>.

## 2—Parte del salario que puede ser pagado en especie

Reconocido y aceptado el salario en especie resulta necesario analizar si la retribución de un trabajador puede ser pagada totalmente en especie y si esto no fuera posible, en qué proporción puede serlo con bienes distintos de numerario.

Se sostiene que el pago en dinero tiene como ventaja principal permitir al que lo recibe su libertad personal e independencia al elegir los bienes que desea adquirir de acuerdo con sus motivaciones personales<sup>(15)</sup> evitando situaciones permanentes de endeudamiento del trabajador, la mala calidad de los productos o su alto precio que eran comunes bajo el sistema del trunk<sup>(16)</sup>.

Establecido lo anterior veremos si la prestación en especie puede representar la totalidad de la retribución o ser complementaria.

La doctrina, no obstante reconocer que de conformidad con determinadas leyes, es pensable el pago de la totalidad del salario en especie<sup>(17)</sup> es coincidente en afirmar que no es aceptable tal posibilidad.

- (12) *Ob. cit.*, p. 441.
- (13) DE LA CUEVA, Mario, "El nuevo derecho mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 4a. edición, 1977, p. 298. El igual sentido PLA, *ob. cit.*, pp. 27 y 440.
- (14) LOPEZ, Justo, *ob. cit.*, p. 649.
- (15) Vid. LOPEZ, *ob. cit.*, p. 643; y ALEGRE, Juan, *ob. cit.*, p. 153.
- (16) ALONSO OEA, *ob. cit.*, p. 233.
- (17) PLA, *ob. cit.*, p. 439. Para ALONSO OLEA ("Consideración general sobre las clasificaciones del salario", en "Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases, *cit.*, p. 39), "aunque hipotéticamente es pensable un salario pagado

dad.<sup>(18)</sup> Y más aún, para CABANELLAS<sup>(19)</sup> "parece indudable, como condición esencial del contrato de trabajo, que una parte de la retribución cuando menos debe ser abonada en dinero".

La legislación costarricense expresamente establece que no es posible el pago del salario únicamente en especie. En efecto, el artículo 164 del Código de Trabajo que establece cómo puede pagarse el salario indica que puede ser "por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, días u horas, por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en *dinero o en especie* (el subrayado es nuestro)...".

Además, y con fuerza superior a la ley por mandato del artículo 7 de la Constitución, el artículo cuarto del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección del salario, ratificado por Costa Rica mediante la ley número 2561 del 2 de junio de 1960, contiene similar disposición cuando permite "el pago parcial del salario con prestaciones en especie".

Ante la inconveniencia del pago total en especie o, en su caso, la imposibilidad legal, surge la necesidad de determinar hasta qué porcentaje de la retribución puede cancelarse en bienes diversos al dinero.

Al respecto no parece existir una línea coincidente en los diversos ordenamientos jurídicos; así, en Panamá, no puede ser superior al veinte por ciento,<sup>(20)</sup> el treinta por ciento en España<sup>(21)</sup> y el cincuenta por ciento en la República Dominicana.<sup>(22)</sup>

íntegramente en especie distinta del dinero (es pensable en general, en el contexto de la ley de contrato de trabajo)". GARCIA ABELLAN, Juan ("El contrato de aparcería laboral agraria", en Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo, Madrid, N° 20, octubre-diciembre, 1984, p. 504, se pronuncia por el salario mixto", aunque cuando el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores considere salario, sin más ajustada precisión, "la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, disyunción que por sí sola, avalaría la legalidad de la atribución exclusiva. Sin embargo, la fijación de salarios mínimos, sea por categorías mediante la negociación colectiva, o con carácter interprofesional por el Gobierno en base a la disposición que contiene el artículo 27.1 del Estatuto conduce a la conclusión contraria". BAYON CHACON ("Terminología Salarial", en "Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases", cit., p. 362), al definir el salario en especie dice "que es el que se abone total o parcialmente...".

(18) Además de los citados en la nota anterior, BARBAGELATA, Héctor Hugo, (Derecho del Trabajo, Montevideo, Fundación de Cultura Univeritaria, 1978, T. I, p. 212), además de su posición personal sostiene que en el derecho uruguayo no es posible el pago exclusivamente en especie por oponerse a la filosofía de varios artículos constitucionales y al Convenio 95 de la O.I.T. ratificado por ese país. LOPEZ, (ob. cit., p. 644, sólo acepta el salario en especie como complementario.

(19) Ob. cit., p. 580.

(20) HOYOS, Arturo, "Derecho Panameño del Trabajo, Panamá, Vol. I, 1983, p. 300.

(21) SERRANO GIMENEZ, ob. cit., p. 242; ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, ob. cit., p. 235.

(22) HERNANDEZ RUEDA, ob. cit., p. 428.

El ordenamiento jurídico de Costa Rica no resolvió el punto en forma expresa y debemos pues interpretar cuál es ese porcentaje dado que como hemos establecido en párrafos anteriores no es posible el pago total en especie. Existe, sin embargo, una disposición que nos pueda servir de referencia. Así, el párrafo tercero del artículo 166 del Código de Trabajo, dispone:

"Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta en equivalencia al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador".

Es claro que la disposición citada prevé una situación distinta a la que nos ocupa. Pero, en ausencia de una regulación específica, cabe aplicarle también a este supuesto el cincuenta por ciento, porcentaje que comparado con los indicados de Panamá, España y República Dominicana, resulta alto, pero que ante la ausencia de otros puntos de referencia en la materia parece que es el que procede considerar. Los Tribunales costarricenses han interpretado que dicho porcentaje es el máximo posible.<sup>(23)</sup>

### 3—Salario en especie y salario mínimo

Otro aspecto que debe ser analizado es el de si el salario en especie puede integrar el salario mínimo. La legislación mexicana optó por exigir el pago en efectivo de la totalidad del salario mínimo pues según refieren DE LA CUEVA<sup>(24)</sup> y DE BUEN<sup>(25)</sup> este es definido por la ley como "la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador". En tanto que el Código de Trabajo de Costa Rica contiene una regulación diferente, pues interpretando a "contrario sensu" el párrafo cuarto del artículo 166<sup>(26)</sup> se concluye que sí es válido que el salario mínimo no se integre con pago en especie por supuesto siempre dentro del límite señalado en el punto 3. Lo anterior tiene una excepción y es el caso de los servidores domésticos ya que por disposición expresa del inciso b) del artículo 104 del Código de Trabajo, percibirán un salario en efectivo que en ningún caso será inferior al salario mínimo correspondiente.

(23) TRIBUNAL SUPERIOR DEL TRABAJO, de San José, N° 1047 de las 9:55 horas del 16 de agosto de 1984.

(24) Ob. cit., p. 299.

(25) Ob. cit., p. 178.

(26) "No obstante lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo".

#### 4—Modalidades del salario en especie

La forma en que se efectúe el pago del salario en especie puede cubrir una variedad grande de posibilidades tales como la transferencia de propiedad de bienes, el disfrute de éstos como también mediante el suministro al trabajador de determinados servicios.<sup>(27)</sup> Las modalidades en que se materializan éstas formas son muy diversas y el artículo 166 del Código de Trabajo de Costa Rica entiende como salario en especie los alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados al consumo personal inmediato del trabajador y su familia. Además en las explotaciones agrícolas o ganaderas el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos. Similar reconocimiento se hace en el artículo 104, inciso b) respecto del salario de los servidores domésticos y en el artículo 118 en el caso de los trabajadores del mar y las vías navegables. Las modalidades reconocidas en nuestra legislación son las más usuales. Así la manutención y el alojamiento son comunes en el personal embarcado, en la industria hotelera y en el servicio doméstico y en la enseñanza.<sup>(28)</sup> La cesión de terreno también y otros bienes dado que el salario en especie tiene especial aplicación en las zonas rurales donde tiene mucha tradición.<sup>(29)</sup> El suministro de bienes y servicios a los trabajadores son formas comunes de pago en especie aunque normalmente estos se dan cuando son producidos por el empleador así, por ejemplo, respecto de la energía eléctrica,<sup>(30)</sup> el carbón<sup>(31)</sup> y diferentes alimentos;<sup>(32)</sup> o el transporte.<sup>(33)</sup> En la doctrina encontramos que se considera también como salario en especie a los economatos<sup>(34)</sup> y a los comedores que ponen a disposición de sus

(27) SANCHEZ-CERVERA SENRA, "Los salarios en especie" en "Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases", cit., p. 218. En sentido similar GARCIA ABELLAN, (*ob. cit.*, p. 505).

(28) SANCHEZ-CERVERA SENRA, pp. 228, 229, 237.

(29) SERRANO GIMENEZ, Ismael, "Algunas modalidades de salario en especie" en "Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases", cit., p. 242, igual sentido GARCIA ABELLAN, *ob. cit.*, p. 504.

(30) SERRANO GIMENEZ, *ob. cit.*, p. 247.

(31) *Ibidem*, p. 246.

(32) *Ibidem*, p. 249, entre ellos, pan, cerveza, vino.

(33) *Ibidem*, pp. 251-252.

(34) SANCHEZ-CERVERA SENRA, *ob. cit.*, pp. 225-228; define los economatos laborales como "los que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley de Contrato de Trabajo, y sin aportación de capital por parte de sus trabajadores ni ánimo de lucro, se constituyen en una o más empresas para facilitar a éstos y a sus familiares, en las mejores condiciones de calidad y precio, los artículos de consumo más usuales y necesarios, a fin de defender el poder adquisitivo de los sueldos y salarios y colaborar al mantenimiento de los precios; así como, eventualmente, en la ordenación y rápida distribución de dichos artículos".

trabajadores las empresas<sup>(35)</sup> aunque no es claro su carácter retributivo y presentaría mucha dificultad en la determinación de su valor.

#### 5—Determinación del valor del salario en especie

La determinación del valor del salario en especie presenta problemas toda vez que las mismas partes interesadas, empleador y trabajador, según para qué propósito sea, pretenderán darle un valor mayor o menor; así, si se trata de fijarlo para efecto de cotizaciones para la seguridad social o para pago de impuestos, se pretende darle el más bajo; pero si se trata de calcular el monto total del salario para efectos de jubilación o de indemnización por terminación del contrato de trabajo, se buscará considerar su valor más alto.<sup>(36)</sup>

Los problemas en la valoración disminuyen cuando el monto está dado por ley, convención colectiva, o convenio de partes, aunque no desaparecen, pues dependiendo del transcurso del tiempo, entre el momento de la fijación y el del pago, puede desactualizarse por sucesos tales como las crisis económicas.<sup>(37)</sup>

PLA, en su extraordinaria obra sobre el salario hizo un análisis de cómo la doctrina<sup>(38)</sup> y las diferentes legislaciones<sup>(39)</sup> regulaban lo relativo a la fijación del valor del salario en especie.

(35) *Ibidem*, pp. 231-233. Para el referido autor "resulta obvio que esta modalidad y otras similares supone un salario en especie por cuanto la aportación económica de la empresa en la organización y mantenimiento del comedor implica la atención de un consumo que de no existir sería íntegramente a costa del trabajador".

(36) Vid. BARBAGELATA, *ob. cit.*, p. 214. PLA, *ob. cit.*, pp. 27-28.

(37) Vid. LOPEZ, *ob. cit.*, pp. 648-649.

(38) *Ob. cit.*, pp. 27-28: "Esa cuestión —que se ha discutido especialmente en la doctrina italiana— se refiere a la manera de medir el valor de esas ventajas. Según Pipia, no pueden valorarse las prestaciones en especie por los precios medios locales, porque la empresa, entonces, se beneficiaría con el lucro medio comprendido en esos precios. Al pagarse al trabajador no debería obtenerse ningún lucro, por lo que esas prestaciones debían valorarse por su precio de costo. Pergolesi, en cambio, considera más justo que el lucro medio se divida entre las partes en la proporción que, en cada caso, parezca más equitativa, teniendo en cuenta el mayor o menor beneficio de cada una de las partes".

(39) *Ob. cit.*, p. 241. "En algunos países se fija el valor de acuerdo con el precio de costo de la ventaja percibida por el trabajador; en otros países, partiendo del precio de costo se carga un porcentaje siempre inferior al del mercado; en otros, es el mismo precio del mercado.

A veces se sigue otro sistema fijando para cada ventaja un valor promedial o "forfataire", calculando proporcionalmente ese valor sobre el monto del salario en metálico... Otras veces ese valor —calculado por cualquiera de estas formas—, es determinado en la propia norma que indica el monto de los salarios mínimos".

El legislador costarricense en el párrafo tercero del artículo 166 del Código de Trabajo<sup>(40)</sup> señaló el procedimiento para la determinación, al establecer que se debe hacer la valoración en cada caso concreto y en el tanto en que no se pueda hacer, se estimará que el salario en especie representa el cincuenta por ciento del pago en metálico.

El problema interpretativo que ha surgido ha sido el siguiente: en la práctica no se suele dar un valor a la remuneración en especie inicio o durante la relación laboral; entonces se pretende cuando concluye el contrato de trabajo, que es cuando usualmente se presentan los problemas, pretender que como no ha existido una determinación en el caso concreto lo que procede es valorar el salario en especie en el cincuenta por ciento del salario en dinero. Sin embargo, los tribunales acertadamente han establecido que la norma referida autoriza la fijación judicial constituyendo el cincuenta por ciento el máximo que puede ser reconocido.<sup>(41)</sup>

#### 6—La sustitución del salario en especie

Un problema relacionado con el del valor del salario en especie es el de si es posible, para efectos de cumplimiento de la obligación de pago, entregar el equivalente en dinero del salario en especie. Se estima, correctamente, que el pago en moneda sustitutivo es inadmisibles mediante acto unilateral del empleador.<sup>(42)</sup> Mediando consentimiento del trabajador será necesario determinar si la obligación se origina en una disposición imperativa en cuyo caso obviamente no sería posible,<sup>(43)</sup> salvo que la misma norma la autorice y en las condiciones en que ella determine.<sup>(44)</sup> Aparte de las consideraciones anteriores, BARBAGELATA pone énfasis en la motivación que justifica el pago en especie. Si tiene

(40) "Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al 500% del salario que perciba en dinero el trabajador".

(41) SALA DE CASACION, N° 66, 1966.

"...el monto por este concepto no puede exceder el valor que en ejecución de sentencias se estime el uso de tal beneficio, ya que si bien la ley estipula que mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador, ello debe entenderse en el sentido de que los jueces tienen atribución para estimar el salario en especie". En sentido similar, de la misma Sala, la N° 24 de 1961, N° 48 de 1975; del Tribunal Superior de Trabajo de San José, N° 3343 de las 10:05 del 28 de julio de 1980; N° 1047 de las 9:55 horas del 16 de agosto de 1984; de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia la N° 43 de las 15:10 horas del 14 de noviembre de 1980.

(42) Vid. LOPEZ, *ob. cit.*, p. 649 y BARBAGELATA, *ob. cit.*, p. 214.

(43) Vid. LOPEZ, *ob. cit.*, p. 649.

(44) *Ibidem*.

una motivación social solo sería posible "excepcionalmente y en beneficio exclusivo del trabajador".<sup>(45)</sup> Si tiene fundamento en el interés o las necesidades del servicio, "sólo admitiría la sustitución cuando asegurada la posibilidad del trabajador de desempeñar igualmente su cometido y siempre que la ley lo tolerase".<sup>(46)</sup> Un caso de excepción a todo lo expuesto resulta ser el de que exista imposibilidad, sin culpa del empleador, de cumplir con la entrega del bien o suministro del servicio de que se trate. En tal supuesto establece LOPEZ, citando a DURAND y VITTU, que salvo una causa de suspensión válida, la obligación subsiste y deberá ser pagada en su equivalente en dinero.<sup>(47)</sup>

#### 7—Suspensiones de la relación laboral y salario en especie

Las suspensiones disciplinarias, las originadas en fuerza mayor o en causas técnicas y todas aquellas que conllevan el no pago de salario plantean problemas en relación con el salario en especie y especialmente la vivienda cuando tiene este carácter. En efecto, hay prestaciones que pueden suspenderse con mayor facilidad como el uso de un vehículo, el suministro de alimentos pero en cuanto en la vivienda, por ejemplo, una suspensión disciplinaria por ocho días respecto de esta ventaja como implementarla. Son diversas las posiciones al respecto. Así, en una antigua y comentada, aparte de criticada, sentencia argentina se sostuvo que el empleado no tenía derecho durante la suspensión a usar la vivienda.<sup>(48)</sup> DEVEALI, al criticar ese fallo señaló que a lo más que podría llegarse sería cobrar al trabajador suspendido el equivalente al alquiler de los días que no laboró, posición que comparte PLA<sup>(49)</sup> y considera poco recomendable BARBAGELATA.<sup>(50)</sup> LOPEZ, hace un sugestivo análisis de la continuidad imperfecta de la relación laboral frente al carácter continuo, que puede ser perfecto, del uso de la vivienda o habitación y concluye que "la diversidad señalada sugiere que la correlación sinalagmática del salario recibido en uso de habitación no se establece en relación a las sucesivas prestaciones de trabajo cumplidas o a determinados períodos de la relación laboral, sino respecto de toda la duración del contrato de trabajo, de modo que el derecho a él solo cesa cuando éste termina. No lo afectaría, por lo tanto, la suspensión, que no causa la cesación del contrato".<sup>(51)</sup>

(45) *Ob. cit.*, p. 214.

(46) BARBAGELATA, *ob. cit.*, p. 214.

(47) LOPEZ, *ob. cit.*, p. 652.

(48) Referida por PLA, *ob. cit.*, p. 32.

(49) *Ibidem*.

(50) *Ob. cit.*, p. 215, nota 23.

(51) LOPEZ, *ob. cit.*, p. 647.

## 8—El salario en especie en la jurisprudencia costarricense

El análisis de las resoluciones de nuestros Tribunales permite establecer que las formas más usadas de salario en especie han sido el uso de vehículo y la vivienda.

### a—Uso de vehículo

En cuanto al uso del vehículo la línea jurisprudencial ha sido de que cuando se facilita el vehículo al trabajador para uso discrecional en sus labores y además para llenar necesidades de carácter personal y familiar se reconoce como salario en especie pero, con buen criterio, únicamente en cuanto a la ventaja que representa su uso fuera de las labores que desempeña.<sup>(52)</sup> Y no ha reconocido como salario en especie el uso de un vehículo para fines personales por existir en el centro de trabajo una reglamentación que establecía expresamente que el uso del vehículo no se considera una ventaja para el trabajador y por ello se estimó irregular su utilización fuera de horas de oficina.<sup>(53)</sup> En el caso concreto el empleador era una institución pública y por lo tanto, resulta correcta la interpretación de que la costumbre contraria a la disposición expresa del reglamento no podía generar un derecho; pero cosa distinta podría resultar con un empleador privado, si, no obstante alguna disposición reglamentaria, el trabajador usara el vehículo para fines personales con conocimiento del patrono.

### b—Vivienda

Los Tribunales han determinado que la calificación de la vivienda como salario en especie debe hacerse en cada caso concreto de acuerdo con las circunstancias del mismo.<sup>(54)</sup> En forma general puede apre-

- (52) TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, de San José, N° 4023 de las 13:30 horas del 8 de setiembre de 1980: "Si el salario en especie que reclamó el actor consistía en el suministro de un vehículo que usaba tanto para realizar sus tareas como para su uso personal, es preciso hacer un deslinde que guarda toda equidad con el interés de ambas partes, pues no sería justo acreditar como salario la representación económica que pudo tener el uso del vehículo cuando el trabajador realizaba funciones propias de su trabajo, debiendo tan solo considerarse como tal la incidencia patrimonial que lo benefició cuando lo usaba para su servicio particular". En igual sentido: SALA DE CASACION, N° 66 de las 15:00 horas del 23 de junio de 1976, Tribunal Superior de Trabajo de San José, N° 703 de las 13:20 horas del 26 de febrero de 1979 y N° 750 de las 15:30 horas del 14 de febrero de 1980.
- (53) TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, de San José, N° 4195 de las 14:20 horas del 15 de octubre de 1979.
- (54) SALA DE CASACION, N° 115, de las 16:15 horas del 2 de noviembre de 1979, y Tribunal Superior de Trabajo de San José, N° 1566 de las 10:05 horas del 22 de noviembre de 1983.

ciarse que se valoran para ese propósito la actividad del patrono y el lugar en donde se prestan los servicios.

En general han considerado que la vivienda que se suministra a los trabajadores del campo no constituye salario en especie pues "cuando el centro de trabajo está alejado de las poblaciones urbanas y por tal circunstancia proporciona vivienda a sus empleados, dicho suministro deja de ser de carácter indudablemente gratuito, pues ya sería de indispensable necesidad para el desarrollo de las actividades de la empresa el dar alojamiento a sus trabajadores".<sup>(55)</sup> En otro fallo se negó el carácter de salario en especie a la vivienda por no haber sido pactada en forma expresa como tal y decirse que en consecuencia tenía un carácter eminentemente gratuito.<sup>(56)</sup> Y respecto de las empresas dedicadas a la producción de banano se ha negado el carácter de salario en especie por cuanto el dar vivienda a los trabajadores es una obligación establecida por ley, la número 31 de 10 de diciembre de 1934.<sup>(57)</sup> Apreciamos una línea jurisprudencial contradictoria en la materia. En un caso se estableció que no era gratuito sino que era necesario para la prestación y se le negó el carácter salarial en tanto que en otro se dijo que lo mismo era gratuito y por ello también se le negó ese carácter. Y en el tercero por estar establecido en una ley. Consideramos que la obligatoriedad no le quita el carácter salarial y por el contrario, estimamos que dado lo penoso que generalmente resultan las labores agrícolas, el legislador les reconoció a los trabajadores una ventaja adicional. Esta posición encuentra fundamento en la doctrina que estima como salario especie la obligación legal de dar vivienda a los trabajadores de diferentes actividades agrícolas.<sup>(58)</sup> La situación apuntada nos lleve a preguntarnos si aparte del trato desfavorable que la legislación laboral costarricense ha dado al trabajador agrícola<sup>(59)</sup> también lo han recibido de los tribunales. Para saberlo será necesario hacer un estudio integral del tema pero lo que hemos señalado respecto a la vivienda como salario en especie es sintomático.

- (55) TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, de San José, N: 1508 de las 16:15 horas del 8 de noviembre de 1983.
- (56) TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, de San José, N° 631 de las 8:50 horas del 25 de mayo de 1984:
- (57) TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, de San José, N° 1497 de las 16:00 horas del 3 de octubre de 1961.
- (58) Vid. PLA, *ob. cit.*, p. 29. BARBAGELATA, *ob. cit.*, p. 213.
- (59) Al respecto puede consultarse. VAN DER LAAT ECHEVERRIA, Bernardo, Consideraciones sobre la regulación del trabajo agrario en Costa Rica, *Revista Judicial*, San José, N° 21, Año VI, setiembre, 1981; VAN DER LAAT ECHEVERRIA, Bernardo, El Derecho colectivo de Trabajo y los trabajadores agrícolas en Costa Rica, *Revista Judicial*, San José, N° 25, Año VII, junio, 1983.

En otras actividades se ha reconocido la vivienda como salario en especie;<sup>(60)</sup> se ha dicho que no es salario cuando se demostró la obligación que tenía el trabajador de pagar un alquiler.<sup>(61)</sup>

#### 9—Los suministros de carácter indudablemente gratuito

El párrafo cuarto del artículo 166 del Código de Trabajo de Costa Rica tiene un concepto cuya interpretación provoca incertidumbre sobre qué tipo de prestaciones o ventajas constituyen salarios en especie. Dicho párrafo dice lo siguiente:

“No obstante lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo”.

Este párrafo no aparecía en la versión original del Código de Trabajo sino que fue adicionado pocos meses después, mediante la ley número 31 de 18 de noviembre de 1943, El expediente de esa ley desapareció, probablemente a raíz de la guerra civil de 1948, por lo que no es posible conocer las razones que motivaron su inclusión en el Código. Suponemos que se deben haber presentado dudas sobre lo que era gratuito y no salario en especie que movieron al legislador a aclarar que sólo no se considerarían salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito, aplicando así el principio protector.

El concepto de lo que es gratuito no es polémico; es lo que se obtiene “de balde, gratis, por mera liberalidad... En derecho se dice a título gratuito cuando se obtiene una cosa de gracia o de balde; esto es sin gravamen ni desembolso, como ocurre cuando se recibe donación o legado...”<sup>(62)</sup> Se dice que un negocio es gratuito “cuando se procura a una de las partes una ventaja pura a costa de la otra parte, no habiendo contraprestación”.<sup>(63)</sup>

(60) SALA DE CASACION, N° 98 de las 14:45 horas del 23 de agosto de 1972; N° 115 de las 16:15 horas del 2 de noviembre de 1979; N° 18 de 30 de enero de 1971. Tribunal Superior de Trabajo de San José, N° 4276 de las 15:45 horas del 14 de agosto de 1981.

(61) SALA DE CASACION, N° 153, del 13 de diciembre de 1968.

(62) CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 6a. edición, 1968, p. 271.

(63) FIGUERO GONZALEZ, Dora María, *La clasificación de los negocios jurídicos*, San José, Tesis, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica.

Lo que es gratuito, por lo tanto, no tiene carácter salarial. No forma parte de la contraprestación del empleador por los servicios que recibe de su subordinado. Pero creemos, que también para que una determinada prestación sea considerada una liberalidad debe ser ocasional y no permanente pues su reiteración a lo largo de toda la relación laboral la convertiría en salario en especie.<sup>(64)</sup>

El párrafo cuarto del artículo 166 en examen, consideramos que ha confundido a los tribunales respecto de lo que debe entenderse por salario en especie. En efecto, han dicho lo siguiente:

“...La característica esencial del salario en especie la constituye la gratuidad del beneficio que encierra para el trabajador el beneficio de que se trate; es decir, toda aquella ventaja económica del todo innecesaria para la prestación del servicio y que se la brinda el patrono como una atención o consideración del cargo que ocupa, aún cuando el empleado deba y pueda pagarla de su peculio. En la medida pues que el trabajador se ahorre el gasto que debió haber hecho de sus propios ingresos por la índole del trabajo que desempeña, en esa medida se incrementa su salario. Verbigratia en el caso de que, sin que las funciones lo ameriten, se le suministre alimentos al trabajador, se estaría economizando éste los gastos que debió haber hecho para hacer frente a esa necesidad, no habiendo duda de que el valor económico de ese beneficio es parte integrante de su salario”.<sup>(65)</sup>

Decimos que hay confusión en la jurisprudencia citada cuando define como característica esencial del salario en especie la gratuidad del beneficio; desde el momento en que es salario no se da tal gratuidad, toda vez que la prestación forma parte de la retribución, es decir, la contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios.

Además, con fundamento en la norma arriba citada los tribunales laborales de Costa Rica han negado el carácter de salario en especie a situaciones que indudablemente tiene ese carácter como a la vivienda que una empresa agrícola daba a su administrador ya que se interpretó que ésta como sus accesorios fueron dados para comodidad del

(64) Así lo ha estibado la jurisprudencia: “Los suministros de carácter accidental que haga el patrono a su trabajador... no pueden estimarse como salarios en especie” (Casación N° 126 de 1952) “El cuerpo de normas laborales prevía el salario en especie representado por la habitación, vestido, alimentación y demás artículos destinados a la alimentación del trabajador, siempre que esas percepciones sean permanentes durante todo el término del contrato de trabajo”. FIGUERO GONZALEZ, *ob. cit.*

(65) TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, de San José, N° 1508, de las 16:15 horas del 8 de noviembre de 1983.

trabajador y no con carácter retributivo;<sup>(66)</sup> igual situación se presentó respecto de un peón agrícola<sup>(2)</sup>. Asimismo se ha negado carácter salarial a los alimentos "que por comodidad se le dan al trabajador en el lugar de trabajo"<sup>(68)</sup> y a los billetes aéreos que una institución pública da regularmente y siempre en igual número a cada uno de sus trabajadores<sup>(69)</sup> "pues no estaban destinados a satisfacer necesidades inmediatas del empleado y su familia"<sup>(76)</sup> y era un suministro de carácter indudablemente gratuito.

Por lo expuesto consideramos que la jurisprudencia no ha apreciado debidamente los alcances del párrafo cuarto del artículo 166 del Código de Trabajo y con ello le ha negado el reconocimiento de "salario en especie" a situaciones que claramente tenían ese carácter.

#### 10—Necesidad de acuerdo expreso

La determinación, en el caso concreto, de qué se entiende por "salario en especie" puede resultar difícil en Costa Rica dada la jurisprudencia que se ha producido en la materia, tal como veremos.

##### a—Reconociendo el salario en especie

Un primer aspecto que es posible determinar es que, para los tribunales costarricenses, para que una prestación no dineraria sea conceptuada como salario en especie, es necesario que expresamente así se haya pactado;<sup>(71)</sup> sin embargo, en una ocasión, no obstante insistir el

- (66) TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, de San José, N° 5026 de las 15 horas del 27 de octubre de 1980.
- (67) TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, de San José, N° 2310 de las 16:05 horas del 21 de mayo de 1980.
- (68) SALA DE CASACION, N° 40 de las 14:45 horas del 3 de mayo de 1972
- (69) TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, de San José, N° 442 de las 8:10 horas del 10 de noviembre de 1978; en igual sentido: SALA DE CASACION, N° 27 de las 15 horas del 16 de abril de 1980.
- (70) *Ibidem*. "El obsequio de cuatro pasajes de avión que el Instituto acostumbra hacer cada año a ciertos funcionarios suyos, no constituye salario en especie, pues no estaban destinados a satisfacer necesidades inmediatas del empleado y su familia, sino más bien se trata de un suministro indudablemente gratuito que no forma parte del sueldo".
- (71) SALA DE CASACION, N° 26 de las 10:15 horas del 1 de abril de 1980: "Para que un suministro de habitación, vestido y demás artículos de uso personal pueda considerarse como salario en especie es necesario que así se haya convenido en el contrato u ofrecido al trabajador, y a falta de contrato que se pueda deducir de la clase de servicio que se ejecutava así como de las condiciones de forma o lugar en que se desempeña el servicio o de otras circunstancias que lo ameriten de modo evidente". En igual sentido, de la misma Sala la sentencia N° 117 de las

tribunal en que no podía estimarse el uso de vehículo como salario en especie por ausencia de contrato expreso, indicó que "como constituyó una ventaja, facilitada o prerrogativa, permitida por tal empresa desde hacía varios años, tal elemento o condición, no podría ser suprimido sin responsabilidad patronal, en virtud de que, por el uso, se había incorporado al contrato de trabajo",<sup>(72)</sup> lo que resulta contradictorio. Igualmente contradictoria con la línea señalada resulta otra decisión que reconoció carácter salarial a la habitación dado que había sido suministrada sin ninguna reserva patronal.<sup>(73)</sup> O diversos casos, de altos funcionarios de instituciones autónomas, a los que sin existir pacto, se les reconoció tal uso discrecional del vehículo como salario en especie.<sup>(74)</sup>

##### b—Negando el carácter de salario en especie

También han reconocido nuestros tribunales a las partes la posibilidad de determinar unilateral o bilateralmente que determinadas prestaciones no sean consideradas salario en especie "las partes contratantes pueden establecer, sea por reglamento, sea por cláusula convencional, o por cualquier otra forma legítima en derecho, que determinados suministros no señalados taxativamente en el Código de Trabajo; sean considerados como un beneficio gratuito adicional que no se incorpora al contrato o como salario en especie".<sup>(75)</sup>

##### c—Inconveniencia de aceptar los pactos referidos

Consideramos muy grave que se deje a la voluntad de las partes o de una de ellas, como sería en el caso de un reglamento, reconocer sea que el disfrute o entrega de un determinado bien o servicio constituye salario en especie o que no lo es, pues, —y utilizando los mismos conceptos de un fallo, lo que además pone en evidencia otra contradicción de la jurisprudencia—, "tratándose de salario en especie, corresponde a los Tribunales calificar la naturaleza del acto, de acuerdo

- 15 horas del 23 de febrero de 1955 y la N° 74 de 1962. Tribunal Superior de Trabajo, de San José, N° 177 de las 15:40 horas del 11 de febrero de 1985.
- (72) SALA DE CASACION, N° 67 de 23 de junio de 1971.
- (73) SALA DE CASACION, N° 74 de 1960.
- (74) SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, N° 32 de las 16:10 horas del 4 de noviembre de 1980. Sala de Casación, N° 66 de las 15 horas del 23 de junio de 1976; Tribunal Superior de Trabajo de San José, N° 3343 de las 10:05 horas del 28 de julio de 1980.
- (75) TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, de San José, N° 4977 de las 15 horas del 5 de diciembre de 1979. En igual sentido: Sala de Casación N° 26 de las 10:15 horas del 1 de abril de 1960; Tribunal Superior de Trabajo de San José, N° 1768 de las 14:30 horas del 26 de diciembre de 1983.

con las circunstancias del caso, pues si tal calificación se dejara a la voluntad de los contratantes, la regla general, que conceptúa salario en especie ese beneficio, se convertiría en excepción, porque sólo en caso de que así lo acordaran las partes se tendría esa característica, la cual se omite generalmente en el contrato, aunque la retribución en especial sea una consecuencia de la ejecución de las labores.<sup>(76)</sup>

Los convenios para reconocer expresamente una prestación como salario en especie o de no reconocerla, según la jurisprudencia que hemos venido comentando, tendrán plena aplicación, y solo en su ausencia entrarían los tribunales a analizar las circunstancias para determinar si se reconoce o no el carácter salarial. Creemos que sea línea jurisprudencial implica dar un carácter formal al contrato laboral, que no lo tiene, y desconocer el principio de la primacía de la realidad<sup>(77)</sup> dándole más valor a lo formal sobre los datos que arroje la realidad de la relación laboral.



(76) SALA DE CASACION, N° 115 de las 16:15 horas del 3 de noviembre de 1979.

(77) PLA, Américo, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2a. edición actualizada, 1978, p. 243 ss.

## OBJETO Y MATERIA DEL AMPARO EN COSTA RICA

*Dr. Rubén Hernández Valle*

Profesor Facultad de Derecho  
Universidad de Costa Rica

