

DAJ-AE-293-05  
18 de agosto de 2005

Señora  
Licda. Laura Navarro Rodríguez  
Coordinadora, Oficina Región Norte  
DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES  
Presente.

Estimada señora:

Nos referimos a su oficio DHR-RN-142-2005 recibido en nuestras oficinas el 4 de agosto del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con el beneficio de alimentación que unos trabajadores de un Hogar de Ancianos ha estado percibiendo desde hace más de veinte años, por lo que consulta si este puede ser eliminado por el patrono, o si se considera un derecho adquirido.

Existen algunos beneficios que se constituyen en bienes y servicios y aunque no representan un ingreso fijo, coadyuvan a mejorar el nivel económico y laboral del servidor. De conformidad con nuestra legislación laboral, estos beneficios pueden equipararse con el salario en especie. Esta remuneración sólo es admitida como complemento de la remuneración que se paga en efectivo, estableciéndose de manera clara y precisa su retribución.

La doctrina ha definido el salario en especie como: *“El que no se paga en dinero, o en la parte que no se abona en efectivo, se denomina salario en especie, que suelen constituir fundamentalmente la casa, comida y ropa.”*<sup>1</sup>

Por su parte, los artículos 164 y 166 del Código de Trabajo establece una serie de presupuestos, que deben cumplir el salario en especie, que a la letra dice:

**Artículo 164.-** *“El salario puede pagarse por unidad de tiempo ( mes, quincena, semana, día u hora ); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.”*

---

<sup>1</sup> Ver Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Editorial Heliasta S.R.L. 3era. edic. 1992, pág. 734.

---

**Artículo 166.-** *“Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.”*

*En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos.*

*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 cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador.*

*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.”*

De las citas legales transcritas, se desprende que el salario puede pagarse en dinero y especie. Para que un beneficio adicional se constituya en salario en especie, debe mediar acuerdo previo de las partes y tener la condición de tal, o bien, por el contrario, para que una prerrogativa o liberalidad patronal no sea considerada como salario en especie, debe suministrarse con un carácter eminentemente gratuito y hacerse constar así.

Para mayor claridad sobre el tema, traemos a colación lo que expresa la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su voto N°120-99 de las 10:20 horas del 14 de mayo de 1999, en el considerando II, con relación al salario en especie:

*“De previo al análisis del caso, resulta oportuno realizar algunas precisiones conceptuales en cuanto al salario en especie. En el Voto n°59 de las 10:10 horas del 20 de febrero de 1998 esta Sala estableció que “de conformidad con lo previsto en el Capítulo Cuarto, Título Tercero, del Código de Trabajo, el salario puede tener un contenido muy diverso: además de dinero, puede consistir en cualquier tipo de bienes y de servicios; siendo necesario, en todo caso, que unos y otros tengan un valor económico. Por supuesto que, al igual que la mayoría de las legislaciones, la costarricense impone el pago preferente del sueldo, en moneda de curso legal (artículos 163 y 165). De esa forma, la remuneración en especie sólo es admitida como complemento de dineraria; estableciéndose de manera clara y precisa, su naturaleza retributiva, en los numerales 164 y 166 *ibídem*. En lo conducente, esa última disposición, al explicar el contenido de la modalidad salarial de comentario, estipula: “Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos*

*destinados a su consumo personal inmediato. / (...) / (...) / 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.” (el resaltado es del redactor). Conteste con lo dispuesto por nuestro Código de Trabajo, el autor Sánchez Cervera Serna indica que dentro del salario en especie puede “...incluirse cualquier especie pensable que cumpla con el fin perseguido por el salario mismo, es decir, retribuir los servicios prestados por el trabajador (...) Esta retribución de salario en especie se efectúa regularmente mediante la transferencia de la propiedad o disfrute de bienes, pero también puede presentarse bajo la modalidad de suministro al trabajador de determinados servicios” (J.M. Sánchez Cervera Serna, (Los Salarios en Especie), Dieciséis Lecciones sobre Salario y sus Clases, Madrid, Universidad de Madrid, 1971, pp. 218-219). Además de ser retributivo o contraprestacional, otra nota característica de esta modalidad de salario es que, por lo general, su otorgamiento responde a una doble ventaja para las partes de la relación labora, ya que en la mayoría de los casos, éste se brinda por medio de bienes producidos o utilizados en las actividades de la propia empresa, de modo que al otorgarse salario en especie se da una mejora en la situación patrimonial del trabajador a un menor costo para la empresa y, además se logra un mayor rendimiento del empleado en el trabajo. No obstante lo anterior, se suelen presentar conflictos respecto de la calificación de estos beneficios como salario y su posterior cuantificación, pues comúnmente, ante la ruptura de la relación laboral, las empresas tienden a alegar que estos beneficios son concedidos a los trabajadores en procura de un mayor rendimiento en sus labores, pero lo cierto es que además de esta situación, la gran mayoría de las veces se presenta una finalidad retributiva, propia del salario, que deliberadamente se intenta ocultar. Ante esto, en aplicación el principio de primacía de la realidad que impera en esta materia, debe deducirse el carácter salarial de las circunstancias que rodean cada caso. De esta manera, ante situaciones como la presente en las cuales se conceden bienes de la empresa para desarrollo del trabajo, pero además el patrono permite su uso libre y prudencial, en días y horas no laborales, se puede concluir que su carácter es retributivo, pero **únicamente** en cuanto a su utilización después de finalizada la jornada laboral. Unido a este uso discrecional, debe tomarse en cuenta la continuidad en el uso del bien como reflejo de la **periodicidad**, que se constituye en otro de los elementos propios del salario. De esta manera puede afirmarse que, de la continuidad y de la discrecionalidad consentidas, en el uso de bienes de la empresa, en días y horas no laborales y con fines personales, puede deducirse el carácter retributivo y, por ende, salarial de tales beneficios, siempre y cuando no existan otros elementos que lo desacrediten.”*

En virtud de ello, tenemos que constituyen salario en especie, y por lo tanto pueden ser tomados en cuenta para la fijación de los salarios y de los cálculos de prestaciones legales, aquellos beneficios que se otorgan al trabajador en bienes y servicios y que de previo tienen esa nominación, por lo que se les da un valor porcentual de acuerdo al ingreso en dinero, o bien, se tasan conforme a lo que determine la ley, sea a un 50% de lo que reciba en efectivo.

En cuanto al caso concreto de su consulta, se habla de una práctica que el patrono ha mantenido 20 años, creando así una costumbre, no un derecho adquirido como veremos.

La costumbre, viene a ser la práctica de una conducta más beneficiosa otorgada al trabajador; pero para que alcance el rango de regla obligatoria en la empresa o institución, debe consistir en una repetición general, constante y uniforme, de un determinado comportamiento en determinadas circunstancias. Es así como, por “repetición general” se entiende que el comportamiento no sea el hecho de algunas personas, sino que constituya la práctica de un núcleo social. “Constante” quiere decir que la repetición del acto, supuesta la misma necesidad, debe ser continua; es decir no ininterrumpida, por períodos más o menos largos, en que, en las mismas circunstancias se ejecute dicha práctica. Por “uniforme” se entiende que, en la serie de los actos, no debe intercalarse una práctica diferente, aunque concurren las circunstancias para ello.

A diferencia de la costumbre, el derecho adquirido es aquel que tiene su fundamento en una norma jurídica; sea que su contenido se sustenta en un Reglamento, en un Decreto, en un Estatuto, en una Convención Colectiva, en un Arreglo Directo, etc., y que se mantiene en sus beneficios aunque hubiere sido derogada o perdiera vigencia, es decir debe estar dispuesto en forma expresa en el ordenamiento jurídico positivo.

En este sentido en Derecho de Trabajo existe un principio inviolable que la doctrina denomina “Regla de la Condición más Beneficiosa”, que tutela situaciones concretas de los trabajadores, anteriormente reconocidas por el patrono, que no pueden ser modificadas por otras situaciones menos ventajosas. Es decir que la modificación que se introduce debe ser para ampliar, no para disminuir derechos del servidor.

A diferencia del Principio Laboral citado, los Derechos Adquiridos por usted alegados, carecen de fundamento en la situación específica consultada, debido a que esta figura jurídica se consolida mediante norma escrita, es decir que el beneficio adquirido siempre debe estar consagrado en alguna norma escrita.

En este sentido, concluimos indicándole que la alimentación de los trabajadores, al ser una práctica que se ha dado en forma ininterrumpida decimos que se trata de una costumbre, no de un derecho adquirido, que establece por tanto una condición más beneficiosa, y consecuentemente un deber por parte del patrono, quien solo podría modificar esta costumbre si es en beneficio del trabajador, lo

que quiere decir de otro modo, que no puede ser eliminada, porque vendría en perjuicio del trabajador.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
Asesora

Licda. Ivannia Barrantes Venegas  
Jefe

ALC.-ihb

Ampo 8-B