

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo

(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)

<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: SALARIO EN ESPECIE

RESUMEN: El presente trabajo, aborda el tema "Salario en especie", que es definido en jurisprudencia como aquel que se paga en bienes valiosos distintos del dinero. En un primer punto se aborda desde la perspectiva doctrinal, el concepto así como algunas de las modalidades más frecuentes en que se da, tales como: vestido, vivienda, transporte, en un segundo punto se de un marco normativo de referencia para concluir, con un desarrollo jurisprudencial de la materia, mismo que incluye su definición, así como lo que nuestros tribunales han considerado que constituye o no esta modalidad de pago.

Índice de contenido

1. DOCTRINA.....	2
SALARIO EN ESPECIE.....	2
A. Concepto	2
Modalidades del salario en especie.....	3
Algunas modalidades:.....	4
Vivienda.....	4
Trasporte.....	5
Vestido.....	5
Determinación del valor del salario en especie.....	6
Objetivo principal del salario en especie.....	7
2. NORMATIVA.....	8
A. Código de Trabajo.....	8
3. JURISPRUDENCIA.....	9
Salario en Especie.....	9

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Concepto y determinación de acuerdo al caso particular.....	9
Fundamento histórico de sus limitantes en relación con los bienes y servicios que no comprende.....	32
No constituye salario en especie.....	35
Pago de gastos de alimentación por viajes con motivo de trabajo no constituyen salario en especie.....	35
Prestación gratuita, por parte del patrono, de servicios de médico, alimentación, transporte, hospedaje y lavandería no lo constituye	36
Seguro médico y pago por parqueo	39
Casa de habitación y uso de vehículo lo constituyen.....	44
Lo constituye.....	63
Vehículo de uso discrecional	63
Demostración de su pago corresponde a la parte demandante.....	80
Salario Mínimo análisis sobre la imposibilidad legal de considerar el salario en especie para fijarlo.....	82
Reconocimiento en el empleo público requiere de norma expresa que lo contemple	84
Aplicación del principio de proporcionalidad	87
Concepto, alcances y análisis de la expresión suministros de carácter indudablemente gratuitos.....	88

1 DOCTRINA

SALARIO EN ESPECIE

A. Concepto

[OVARES LÓPEZ, Andrea]¹

El salario en especie es una modalidad o clase del género salario, y su clasificación atiende a su naturaleza. Puede definirse como "aquella remuneración que el trabajador percibe en virtud de la relación laboral y que se considera hecha efectiva mediante la entrega de materias y objetos, en cantidad determinada, y que no consisten en dinero, pudiendo consistir, igualmente, en la concesión de beneficios o ventajas determinados y que en ocasiones se reputa además como destinado a satisfacer total o parcialmente un consumo que, de no existir, el trabajador sólo hubiera podido procurarse a sus propias expensas".

Modalidades del salario en especie

[VAN DER LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo]²

"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. 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/La cesión de terreno también y otros bienes dado que el

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

salario en especie tiene especial aplicación en las zonas rurales donde tiene mucha tradición. 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, el carboneo y diferentes alimentos; o el transporte. En la doctrina encontramos que se considera también como salario en especie a los economatos y a los comedores que ponen a disposición de sus trabajadores las empresas aunque no es claro su carácter retributivo y presentaría mucha dificultad en la determinación de su valor.”

Algunas modalidades:

[ESPINOZA SING, Oscar Guillermo]³

Vivienda

Constituye el suministro en especie por excelencia dentro de la remuneración en especie; debemos entender por éste, el alojamiento que el empleador le brinda a sus trabajadores con ocasión del trabajo.

La vivienda o alojamiento se otorga en 1.a mayoría de; las veces debido a las necesidades particulares de la empresa o trabajo que se realiza, ya sea porque se encuentre ubicada alejada de los centros urbanos, por la actividad que se realice, o bien, para aumentar la eficacia del servicio desempeñado por el trabajador.

Puede consistir el alojamiento en la convivencia del trabajador dentro- de la misma casa de habitación de su patrono, en el uso de- una vivienda proporcionada por el empleador, la habitación facilitada al trabajador dentro del lugar de trabajo, o bien, el facilitar la vivienda o Habitación a precios más cómodos que los normales.

(...)

Trasporte

El transporte como suministro del salario en especie, no es tan común como los anteriores, pero sí se presenta con semencia en las empresas de regular tamaño, consiste en la facilidad que se otorga a los trabajadores para desplazarse desde sus domicilios hasta el lugar de trabajo, a través de algún tipo de transporte en especial.

Dentro de este servicio, podemos apreciar formas o variantes en que se puede brindar al trabajador, una primera [forma sería el facilitarle al empleado una tarjeta o identificación que le acredite para el uso de los medios de transporte que posea la empresa para su locomoción, otra sería el que el patrono le brinde un vehículo o cualquier otro medio para el uso del trabajador como si fuera propio.

La tercera posibilidad, corresponde al hecho de que el empleado suministre su vehículo a la empresa, pero sea ésta quien se haga cargo de los gastos del vehículo; la cuarta y última de las formas se refiere al transporte del empleado desde su domicilio hasta el lugar de trabajo utilizando el transporte colectivo.

Vestido

La vestimenta como suministro integrante del salario en especie, se refiere a las prendas o uniformes que con ocasión del trabajo el empleado debe utilizar en el desempeño del mismo.

Dentro de esta modalidad se distingue el uniforme que es otorgado o donado por el patrono, y aquel en que el traje es prestado al trabajador.

En todos los casos mencionados el hecho que lo sustenta como remuneración en especie, lo es el beneficio que significa para el trabajador el no uso de la ropa de su propiedad en el desempeño de sus labores, es decir, el empleado percibe una ventaja representada por el no uso y falta de desgaste de su propia ropa.

Determinación del valor del salario en especie

[VAN DER LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo]⁴

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.

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.

PLA, en su extraordinaria obra sobre el salario hizo un análisis de cómo la doctrina y las diferentes legislaciones regulaban lo relativo a la fijación del valor del salario en especie.

El legislador costarricense en el párrafo tercero del artículo 166 del Código de Trabajo o (4º) 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.

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

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.*

Objetivo principal del salario en especie

[TORRES NAVARRO Doris, MADRIGAL FERNANDEZ Carlos y ÁLVAREZ ARAYA Rolando]⁵

El objetivo primordial del salario en especie, no cabe duda, es el de reconocerle al trabajador una retribución complementaria por el servicio que éste le presta al patrono.

Según se ha analizado arriba, para que esa retribución proceda, conforme lo dispone la legislación en materia laboral, debe obligatoriamente contar a su haber con las condiciones requeridas para ello. Entre ellas, es necesario que la parte patronal le otorgue al empleado por la prestación de servicio no sólo el salario mínimo de ley, sino además y <te manera complementaria, algunos suministros o servicios que son de importancia para el bienestar económico-social del trabajador y de su familia. Ellos son necesarios para que electivamente se lleve a cabo una labor que satisfaga los intereses, tanto del trabajador como del patrono.

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

No puede perderse de vista u obviarse que una de las características esenciales del salario en especie es su naturaleza retributiva. En ese sentido, nuestros tribunales de trabajo han sido enfáticos al determinar que, si la facilidad práctica que se le brinda al trabajador es de carácter gratuito, no puede ni debe calificar de salario en especie para los efectos legales deseados, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 166 del Código Laboral.

Al respecto transcribimos la siguiente resolución:

"En cuanto al uso del vehículo y la casa de habitación, la prueba revela que el primero fue concedido para el desempeño de las funciones del actor exclusivamente y por ende no califica como salario en especie. En cuanto a la casa no hay pruebas que determinen que era percibido como salario en especie y por el contrario ambos suministros llevan a pensar de que se trataba de una concesión gratuita con el fin de hacer posible las funciones a realizar en la zona por paite de empleados de la compañía del nivel del actor."

2 NORMATIVA

A. Código de Trabajo⁶

ARTICULO 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 en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

ARTICULO 166.- Por salario en especie se entiende únicamente lo

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

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.

(ADICIONADO por Ley No. 31 de 24 de noviembre de 1943, artículo 1º).

3 JURISPRUDENCIA

Salario en Especie

Concepto y determinación de acuerdo al caso particular

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁷

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

" III.- DEL SALARIO EN ESPECIE: El deber ineludible y principal al cual está sometido el empleador, en virtud del contrato de trabajo, consiste en pagarle el salario al trabajador, como obligada contraprestación a la labor que este desarrolla, lo que caracteriza dicho contrato como uno bilateral y oneroso. El artículo 164 del Código de Trabajo establece que el salario puede ser pagado "... por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o por destajo; en dinero; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono" . La norma prevé la posibilidad de pagar salario en especie siempre que se pague en forma mixta, o sea parte en dinero y parte en especie. El salario en especie es la forma más antigua de retribución -desde el trueque- y consiste en "... aquel que se abona en bienes valiosos que no son dinero; admitiéndose para liberarse el empresario de su obligación el pago efectuado en todo valor no dinerario. De ahí que dentro de esta categoría pueda incluirse cualquier especie pensable que cumpla el fin perseguido por el salario mismo, es decir, retribuir los servicios prestados por el trabajador." (Sánchez-Cervera Senra, J. M. " Los salarios en especie ", en: Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases, Madrid, Universidad de Madrid, Sección de Publicaciones e Intercambio, primera edición, 1971, p. 218). Nuestro ordenamiento jurídico, en el artículo 166 señala que "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 lo tocante a la parte del salario que pueda legítimamente ser pagado en especie, con base en la interpretación que se hace de lo establecido en el tercer párrafo del indicado numeral, se ha considerado que ese porcentaje (cincuenta por ciento) es el máximo a conceder en especie mientras que las partes no hayan hecho, en cada caso concreto, una valoración diferente o existan razones que justifiquen plenamente un porcentaje mayor por beneficios al trabajador. En cuanto a su estimación, por lo general, las partes no le dan un valor determinado y no es sino hasta que concluye el

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

contrato cuando se pretende establecer su valoración, a los efectos de calcular, correctamente, los derechos derivados de tal conclusión. El citado párrafo tercero del artículo 166 del Código de Trabajo establece que "...mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador" ; sin embargo, ha sido criterio reiterado el de que, en esas circunstancias, la fijación no debe hacerse de por sí y de una vez, siempre en el cincuenta por ciento indicado, sino que deben establecerse parámetros objetivos de valoración y fijarse, luego, en el porcentaje que se considere pertinente. Por otra parte, en el último párrafo de ese numeral 166, se establece que "... no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador." Lo gratuito es aquello que se obtiene por mera liberalidad sin que medie, entonces, contraprestación alguna. Lo gratuito no tiene carácter salarial porque no forma parte de la contraprestación a la que el empleador está obligado en virtud de los servicios que percibe. En consecuencia, no podrán considerarse como salario en especie los bienes o servicios que el empleador conceda a sus trabajadores por una razón distinta o diferente a la remuneratoria de la labor realizada. Cada caso concreto debe analizarse en forma particular, pues no existen parámetros que puedan aplicarse uniformemente, sino que cada situación debe analizarse a la luz de sus especiales circunstancias, para determinar si las concesiones en especie tienen o no naturaleza retributiva.

IV.- VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS DEL CASO CONCRETO Y NATURALEZA DE LA CASA DE HABITACIÓN CONCEDIDA A LOS ACCIONANTES: Analizadas las pruebas que constan en los autos, la Sala no encuentra los yerros de valoración acusados por el recurrente, pues el marco fáctico a partir del cual se resolvió el fondo del asunto está debidamente respaldado con los elementos de convicción aportados por las partes. Quedó demostrado, al tratarse de un hecho no controvertido, que durante el transcurso de las relaciones de trabajo, la sociedad accionada

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

les concedió a los actores una casa de habitación para que la habitaran con su familia, debiéndose determinar ahora si tal concesión tuvo o no naturaleza salarial. La parte accionada, desde el preciso momento en que contestó la demanda incoada en su contra, señaló que el otorgamiento hecho a los demandantes, de la casa de habitación indicada, no podía considerarse como salario en especie, pues su concesión se debió a las necesidades imperantes de la empresa de poder contar con mano de obra para desarrollar su actividad productiva, debido a la escasez de vivienda que caracterizaba la zona. Tales argumentos fueron constatados con la prueba testimonial ofrecida, dado que los testigos aportados por la demandada fueron contestes en el sentido de que la zona donde se desarrolla la actividad agrícola de la empresa es de una gran extensión y con dificultades para encontrar vivienda. Sus declaraciones fueron coincidentes en el sentido de que las fincas están algo alejadas de los centros poblacionales y que a los trabajadores no les resulta fácil conseguir una casa de habitación. En ese sentido fueron coincidentes las declaraciones de César Miguel Pérez Alam (folios 95 vuelto -97), de Gerardo Mora Chavarría (folios 98-101) y de Marco Antonio Orozco Alfaro (folios 241-245), sin que se dude de la veracidad de sus deposiciones, por el solo hecho de ser empleados de la demandada, en el tanto en que estas fueron claras, precisas y sin contradicciones. El primero, en lo que resulta de interés, declaró: "... los tres vivían en la zona de Quepos, en casa de la compañía. La División de Quepos está situada a lo largo de unos cincuenta kilómetros más o menos, entre Aguirre y Parrita, con una extensión de cultivos de ocho mil quinientas hectáreas, donde la empresa se ha dedicado a la actividad y cultivo, extracción de aceite de palma africana, contando con quinientos trabajadores aproximadamente ... sí ha sido una norma en esta zona la escasez de vivienda, y una forma de asegurarse su fuerza laboral ha sido contar con vivienda, hemos recibido incluso solicitudes de casas en alquiler por parte de empleados de instituciones del Estado y hemos tenido que negar la transacción porque son necesarias para los trabajadores... Por la

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

escasez de vivienda que hay en la zona una de las facilidades con las que cuenta la empresa es contar con vivienda, lo cual facilita el enganche de una persona que venga fuera de la zona inclusive de los mismos alrededores donde también haya problemas de vivienda. La razón que aducen los que solicitan casa a la empresa, lo hacen con el principal hecho de que no es posible encontrar vivienda disponible para alquilar... " El señor Mora Chavarría, por su parte, manifestó: " La compañía está ubicada en una franja de cincuenta kilómetros aproximadamente, entendiéndose de Parrita al Río Savegre, alrededor tiene como ocho mil hectáreas de cultivo de palma. Por ser una empresa agroindustrial se ve forzada a suministrar gratuitamente una vivienda al trabajador, porque si no fuera así se le dificultaría la disponibilidad de mano de obra... si no se le suministra la casa a los empleados no se podría contar con la mano de obra adecuada,... Sobre la disponibilidad de vivienda hay que decir que al empleado se le dificultaría el poder desplazarse a los centros de trabajo porque no existen horarios de buses a las horas de entrada y salida de los empleados... Entre Palo Seco y Quepos pueden haber unos veinticinco kilómetros aproximadamente. Incluso en Quepos centro es usual recibir solicitudes para que la empresa le alquile o le preste o ceda alguna casa, se reciben de empleados de instituciones como la Caja, Ministerio de Educación y otras entidades, dicen que se les dificulta conseguir casa... El Barrio Paquita está como a cinco o seis kilómetros de Quepos, es un barrio reciente. Es un barrio pequeño de formación reciente, no hay suficientes casas para albergar la cantidad de empleados que la compañía requiere que son más de quinientos, no hay un plan desarrollado para el alquiler de viviendas ahí. Entre Parrita y Savegre hay una distancia de cincuenta kilómetros aproximadamente, no hay viviendas para la cantidad de empleados que nosotros requerimos para la explotación agrícola y de la palma aceitera, no hay esa cantidad de vivienda para el número de empleados que tenemos nosotros y no hay un plan de desarrollo urbanístico... La razón de haberles suministrado casas es la disponibilidad de mano de obra de la compañía, si no se les

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

asigna vivienda, se nos dificultaría contratar la mano de obra...” Por último, el testigo Orozco Alfaro señaló: “ La razón principal por la cual la empresa históricamente ha facilitado viviendas a los empleados que la solicitan es fundamentalmente la dificultad de encontrar casas en esta zona de Aguirre y Parrita que sean asequibles a los recursos de las personas. Vale la pena destacar que... la compañía es una plantación de palma africana que además tiene operaciones industriales de extracción de aceite, que estas actividades las lleva a cabo en una franja de alrededor de cincuenta kilómetros cubriendo gran parte del cantón de Aguirre y de Parrita. La prestación de viviendas en esta situación se hace necesarísimo porque de otro modo la empresa no podría asegurar la mano de obra que requiere para desempeñar estas actividades... La escasez de viviendas en la zona de Quepos Centro siempre ha sido manifiesta desde que la empresa se sentó aquí hace alrededor

de sesenta años, primero porque la topografía del terreno hacía imposible la construcción de viviendas en un espacio amplio y abierto porque en su mayoría estaba cubierto de pantanos, en la actualidad esa dificultad se debe principalmente al poco espacio disponible y a la actividad turística que hace que los terrenos y casas sean excesivamente caros.” Valorados esos testimonios, conforme con los parámetros regulados en el numeral 493 del Código de Trabajo , la Sala llega a la conclusión de que, efectivamente, las casas de habitación ubicadas en las fincas de la empresa demandada les eran concedidas a los trabajadores ante la necesidad de la compañía de poder contar con la mano de obra suficiente para llevar a cabo su actividad productiva, por las especiales condiciones de la zona, donde las fincas están alejadas de los centros poblacionales, aparte de las pocas oportunidades de alquilar casas de habitación, lo que dificultaría realizar su actividad agrícola. También debe tenerse en cuenta que los actores comenzaron sus relaciones laborales con la demandada varios años atrás (Alexander Madrigal Vargas en 1992, Wilbert Otárola Porras en 1988 y Juan Bellido Mairena en 1978), cuando las condiciones de desarrollo, sin lugar a dudas, eran diferentes a las que podrían

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

encontrarse hoy día. No obstante ello, en los autos consta prueba de las dificultades que aún se enfrentan en la zona para poder conseguir viviendas de alquiler, sea por la escasez o por el precio cobrado; y, en ese sentido, consta la documental visible a folios 63, 89 y 259. En los autos hay suficientes elementos de prueba que hacen concluir en el sentido de que la habitación concedida a los accionantes no fue una contraprestación a la labor por ellos realizada. En efecto, la habitación no se les concedió para pagar parte del salario que a los demandantes les correspondía por su trabajo. En consecuencia, si no está presente tal naturaleza retributiva, no puede entonces considerarse la concesión de la vivienda como parte integrante del salario. Está claro que la casa de habitación se les concedió no como un plus salarial más, aparte del salario pagado en dinero, sino ante la necesidad de la empresa de poder contar con la suficiente mano de obra. Entonces, la causa jurídica subyacente no fue la de pagar o retribuir el trabajo realizado, sino la de solventar una necesidad indispensable de la compañía, para poder realizar su actividad productiva. Luego, esa situación estaba debidamente justificada ante las condiciones físicas y de desarrollo urbano de la zona donde se ubican las fincas de la empresa, pues inclusive hoy no hay importantes asientos habitacionales que hagan viable albergar la importante cantidad de trabajadores que ocupa la demandada para desarrollar su labor productiva. Por otra parte, no se encuentra que hubiera mediado la característica de obligatoriedad, o sea que de alguna forma los trabajadores hubieran podido exigir la concesión de la vivienda como contraprestación por el servicio prestado. En ese sentido, llama la atención la carta firmada por uno de los demandantes, en donde expresamente señaló: "La presente es para dar mi más sincero agradecimiento al igual que el de mi esposa por la ayuda brindada con la asignación de una casita" (folio 109. El destacado es del redactor). Esta circunstancia lleva a la conclusión de que la casa de habitación no formaba parte de la contraprestación a la que la empresa estaba obligada sino que fue una concesión gratuita, pues quedó debidamente

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

acreditado que solo se concedía cuando había disponibilidad y uno de los accionantes le da el carácter de "ayuda" . La concesión de la casa, entonces, no conformó una de las condiciones del contrato de trabajo, de forma tal que hubiera podido ser exigida por los trabajadores. De lo expuesto se concluye que la casa de habitación que utilizaron los actores durante la vigencia de la relación de trabajo no constituyó una contraprestación por las labores realizadas y, a diferencia de lo que estima el recurrente, la Sala considera que las pruebas aportadas a los autos, las cuales acreditan las condiciones en que las viviendas les fueron concedidas, permiten concluir en este sentido. Finalmente, cabe señalar que la Sala ha tenido la oportunidad de conocer varios asuntos de similares características al que ahora se analiza y ha concluido en similar sentido, sin que medien razones que permitan variar el criterio. (Pueden consultarse las sentencias números 581, de las 9:30 horas del 20 de noviembre del 2002; 14, de las 9:50 horas del 24 de enero; 308, de las 15:00 horas del 24 de junio, ambas del 2003; 127, de las 10:00 horas del 3 de marzo del 2004 y 356, de las 9:55 horas del 13 de mayo del 2005)."

[TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. SECCION CUARTA]⁸

" V.- De la motivación del acto: Se debe rechazar, en primer lugar, la alegada nulidad de la resolución administrativa impugnada, específicamente en lo que se refiere al rechazo de gastos de viaje del trabajador y su familia, ya que no es cierto, como se alega, que la misma adoleciera de motivación que clarificara y evidenciara las razones que llevaron a la Auditoría Fiscal a considerar que los gastos incurridos por ese concepto, a favor del señor Fernando Bedoya y su familia, no constituían un gasto útil y necesario para producir renta gravable. En este sentido, lleva razón la representación del Estado, en lo conducente, en cuanto alega que la Administración Tributaria fue

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

cuidadosa y excesiva en atender los argumentos de la actora. Cabe aclarar de entrada, eso sí, que pese a lo escueto que puedan parecer a la actora los Traslados de Cargos hechos por parte de la Auditoría Fiscal, sí aparecen motivados, con mención más que suscita, de sus fundamentos; amén de que son actos de trámite o preparatorios, antecedentes de la resolución final, trámites del procedimiento administrativo que no tienen la virtud de decidir sobre el objeto del procedimiento; integran el procedimiento antes de la emisión del acto final, y no expresan voluntad sino un mero juicio, representación o deseo de la Administración y no producen en forma directa efectos jurídicos frente a terceros; no susceptibles de impugnación en vía jurisdiccional, como regla general. O sea que, su naturaleza procesal es de un simple acto preparatorio de la determinación de la obligación tributaria, que no produce estado para el contribuyente, por lo que no es un acto ejecutivo ni ejecutorio, como lo establece la Ley General de la Administración Pública, como sí pudiese serlo una vez firme la resolución determinativa a que se refiere el artículo 147 del Código de Normas y Procedimientos Tributarios, por lo que no están sujetos a las formalidades propias de un acto administrativo final. Por lo demás, obsérvese que en el Resultado Segundo de la resolución final No. 503 de las 10:00 horas del 8 de noviembre del 2000, la Sala Primera del Tribunal Fiscal Administrativo recoge con fidelidad lo considerado por la Dirección General de Tributación - en la resolución determinativa propiamente dicha -, al expresar que: "(...) En relación con los gastos de viaje pagados al señor Bedoya y su familia, y deducidos por Warner Lambert como gastos de oficina, esta Dirección encuentra infundadas las afirmaciones de la gestionante en el sentido de que la Sección Fiscalizador (sic) no realizó ningún tipo de razonamiento o análisis que justifique él por qué dicho gasto no es útil ni necesario para producir la renta, motivo por el cual solicita se declare nulo por falta de motivación. Por el contrario, como consta en las hojas de trabajo Nos. 35 a la 37 (las cuales respaldan el ajuste en referencia), la Oficina de Origen efectuó

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

el análisis de la cuenta Gastos de Oficina, de cuyo estudio, se aceptaron un total de ₡ 1.662.186,64 deducidos por la contribuyente como Gastos de Traslado F. Bedoya correspondientes a los meses de mayo a julio de 1996. No obstante, y para el mes de diciembre de 1996, se rechazó la suma de ₡ 423.801,30 al considerarse un gasto no necesario para producir la renta, y cuyo fundamento se encuentra en la hoja de trabajo No. 35, al exponer la oficina a quo lo siguiente: "Esta cuenta nace en el período fiscal 96 y se refiere a los gastos de Don Fernando Bedoya por trasladarse a Costa Rica, así como un viaje al año para él y su familia con todos los gastos pagos ... Esta Oficina considera que lo referente a gastos por visa de Don Fernando y su familia por un monto de 573. 241,25 se aceptan como gastos deducibles. Así como lo referente al traslado del menaje de la casa por 1.016. 205,39 y el pago de autenticación en visa por un monto de 72.740,00 (ver folio 36). De acuerdo al art. 9 inciso j) de la Ley de Impuesto sobre la Renta, se procede a rechazar el monto de 423.801,30 como gasto no necesario para la renta, por cuanto este monto corresponde a gastos de viaje para el Sr. Bedoya y su familia (ver folios 36 y 37)". Asimismo en la hoja de trabajo NO. 37, se hace la observación en el sentido de que: "Dicho monto corresponde a un Beneficio que se traduce en pasaje de ida y vuelta a Perú para un grupo familiar (2 adultos y 2 niños), correspondiente al período anual 01/09/95 y el 30-08-96". Es por ello, que sin mayores complicaciones se puede concluir que la erogación efectuada por la empresa se trata de un beneficio que la sociedad de cita le dio al Sr. Bedoya y su familia, que no se puede contemplar como un gasto necesario para producir la renta líquida grabable, como lo pretende la reclamante, sino como una liberalidad por parte del empleador, siendo que, si bien es cierto el artículo 8 inciso m) de la Ley que rige la materia permite la deducción de los gastos que se incurra por la traída de técnicos al país, lo cual se confirma con el oficio No. 026 de esta Dirección, el cual cita la reclamante para fundamentar sus dichos, lo cierto del caso es que dicha normativa no contempla la posibilidad de incluir dentro de

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

dicha partida un beneficio adicional que la empresa decidió otorgarle al técnico y a su familia, para que estos pudieran pasar una temporada en su país de origen. (...)" (resolución visible a folios 204 a 206 del expediente administrativo). Así como lo considerado al respecto por el propio Tribunal Fiscal Administrativo quien, en la citada resolución final señaló que: "CUARTO: AJUSTE GASTOS DE PERSONAL EXPATRIADO. Referente a los ₡ 423.801,30 objetados por la oficina fiscalizadora en el período fiscal No. 96, que corresponden al pago de pasaje ida y vuelta a Perú del señor Fernando Bedoya y su familia - dos adultos y dos niños -, (hojas de trabajo 36 y 37), por considerarlos como no necesario para producir ingresos gravables, estima esta Sala que tal actuación debe ser conformada por lo siguiente: En primer término, la interesada no ha demostrado en autos que exista relación de causalidad directa, entre el viaje realizado por el Ejecutivo de la empresa y la generación de ingresos gravables. La defensa de la recurrente se basa en que el artículo 8 inciso m) de la Ley del Impuesto sobre la Renta, permite la deducción de los gastos en que se incurra por la traída de técnicos al país, sin embargo no debe olvidarse que el supuesto previsto en dicho inciso, precisamente va dirigido a traer personal técnico al país por un corto período, para que capacite al trabajador nacional y con ello aumentar la productividad del negocio, sin embargo, en el caso de autos el señor Fernando Bedoya, según los alegatos presentados, se trata de un alto ejecutivo de la Empresa, que se estableció durante un tiempo considerable en el país, en donde el viaje en discusión, más parece un viaje de placer para este y su familia, por lo que evidentemente constituye un acto de liberalidad, que hace la empresa a favor del citado Ejecutivo, pero que no debe afectar la justa determinación de los tributos, sobre todo que no está demostrado, la utilidad o el efecto beneficioso que traería para la empresa, la realización del mencionado viaje ." (principal, CONSIDERANDO CUARTO de la resolución impugnada, visible a folios 21-221). Dicho lo cual, no encuentra esta Sección del Tribunal, que en el caso existiese

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

indefensión, por falta de motivación, habida cuenta que la empresa supo, en todo momento, los motivos de hecho y de derecho, empleados por la Administración Tributaria, como para poder impugnarlos, tal y como de hecho lo hizo, en las diversas instancias. Cosa distinta es, desde luego, que no pudiera desvirtuarlos, como en efecto no lo consiguió, conforme con los supuestos de hecho - parámetros - previstos, especialmente, en los artículos 8 y 9 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que en lo que interesa definen los gastos deducibles y no deducibles. IV.- FONDO: La otra cuestión debatida se refiere a los pagos hechos por la empresa por concepto de vivienda a dos de sus ejecutivos, extranjeros ambos. La Administración Tributaria los consideró salario en especie, objeto del impuesto único sobre las rentas percibidas por el trabajo personal dependiente. La actora estima, por el contrario, que su intención no fue otorgarles un salario en especie, sino que se trató simplemente de una condición de trabajo que debió conferirles a esos trabajadores; y que por ello no estaba en la obligación legal de realizar ningún tipo de retención sobre estos reconocimientos. Reparo que es del caso rechazar por las siguientes razones: V.- DEL OBJETO DEL IMPUESTO: No cabe duda que, conforme con la Ley del Impuesto sobre la Renta, la actora estaba obligada a actuar como agente de retención o de percepción del impuesto, al pagar o acreditar rentas afectas al impuesto sobre las rentas percibidas por el trabajo personal dependiente. Asimismo, que para ello debía retener y enterar al Fisco, por cuenta de los beneficiarios, señores Steven Savo y Fernando Bedoya, los importes del impuesto - aplicable como se deduce de la ley -, sobre las rentas provenientes de salarios y/o cualquier otra remuneración que les pagara, en ocasión de trabajos personales por ellos ejecutados en relación de dependencia (artículo 23). O bien, aplicable, entre otros, sobre ingresos provenientes de sueldos, sobresueldos, salarios, premios, bonificaciones, gratificaciones, comisiones, pagos por horas extraordinarias de trabajo, regalías y aguinaldos; así como, en lo que aquí interesa, sobre otros ingresos o beneficios similares a

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

los anteriores, incluyendo el salario en especie; pagados a sus empleados por la prestación de servicios personales (artículo 32). Tampoco hay duda que los señores Steven Savo y Fernando Bedoya, pese a ser altos ejecutivos y extranjeros, eran empleados suyos y ambos le prestaron sus servicios, pues

así lo acepta la actora; por lo que, independientemente de la intención de la empresa, esos pagos por alquileres de vivienda son susceptibles de subsumirse, como se deduce de la Ley, en el concepto de rentas pagadas en ocasión de trabajos personales y/o por la prestación de servicios personales, ejecutados por ellos, en relación de dependencia, en beneficio de la empresa. Lo cual termina por confirmar el inciso c) del artículo 29 del Reglamento a la Ley al decir, en lo pertinente que :“(...) Son rentas del trabajo personal dependiente: (...)c) Cualesquiera otras rentas otorgadas por el patrono o empleador, tales como salarios en especie , gastos de representación,gastos confidenciales, asignación de vehículo para uso particular, cuotas para combustible, asignación de vivienda o pago de ésta , gastos de colegiación del empleado o familiares, pagos de afiliación a clubes sociales o entidades que extiendan tarjetas de crédito y otros beneficios similares. (...)”. Cabe concluir, pues, que la base de la imposición - renta imponible - estaba constituida, en sí, por esos pagos de vivienda y que la obligación de retención surgió, desde luego, en el momento que fueron hechos por la empresa actora; no siendo de interés para el Estado, al menos para los efectos que aquí interesa, la intención con que fueran hechos, en su caso, por la empresa. Téngase en cuenta que, por ley, aún cuando la norma relativa al hecho generador se refiera a situaciones definidas por otras ramas jurídicas, sin remitirse ni apartarse expresamente de ellas, aún así, el intérprete puede asignarle el significado que más se adapte a la realidad considerada por la ley al crear el tributo - que en este caso lo constituye, sin duda, el beneficio económico que en sí representan esos pagos para el trabajador -; que la obligación tributaria surge en cuanto ocurre el hecho generador previsto en la Ley - en

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

este caso, en el momento que se dieron esos pagos -; que los convenios referentes a la materia tributaria entre particulares no son aducibles en contra del Fisco; que la obligación tributaria no se afecta por circunstancias relativas a la validez de los actos o a la naturaleza del objeto perseguido por las partes, ni por los efectos que los hechos o actos gravados tengan en otras ramas del Derecho Positivo costarricense (ver al respecto, artículos 8 11, 12 y 13 del Código de Normas y Procedimientos Tributarios). De modo que lo que interesa, para efectos tributarios, es la naturaleza de "renta" o "beneficio" que esos pagos representan para el trabajador.

VI.- Del salario en especie: Aún cuando el asunto se analice bajo la óptica del Derecho Laboral - lo que, como se dijo, no es estrictamente necesario en materia tributaria, por su propia autonomía y naturaleza -, no es cierto que según esa rama del derecho y su jurisprudencia, esos pagos no constituyan salario en especie. La doctrina y jurisprudencia que al efecto cita la actora no son de recibo. Por una parte, resultan ser bastante añejas, y por otra, no proviene propiamente de la Sala Segunda de la Corte Suprema sino, prácticamente, en su totalidad, de Tribunales Superiores de Trabajo; que no producen "jurisprudencia" en sentido estricto. Refiriéndose al tema, la Sala Segunda ha considerado que: "(...) no podrán considerarse como salario en especie, los bienes o servicios que el empleador conceda a sus trabajadores, por una razón distinta o diferente a la remuneratoria de la labor realizada. " Y que, "...Cada caso concreto debe analizarse en forma particular, pues no existen parámetros que puedan aplicarse uniformemente, sino que cada situación debe analizarse a la luz de sus especiales circunstancias, para determinar si las concesiones en especie tienen o no naturaleza retributiva." ; se trata de una consideración repetida por dicho órgano, sobre todo en los casos de enclaves o grandes zonas de producción, por ejemplo de palma de aceite, en que, atendiendo en especial a la escasez de vivienda en esas zonas rurales , ha negado que el otorgamiento de casa de habitación (vivienda) constituya salario en especie . Ver por

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

ejemplo, sentencias números 581-02 (Palmatica), 14-03 (Palmatica), 308-03 (Palmatica), 127-04 (Palmatica). No obstante, la tendencia jurisprudencial de esa Sala es a decir que el pago de vivienda sí es salario en especie; obsérvese que, entre otras sentencias, ha señalado por ejemplo que: " La habitación sí constituye salario en especie, porque era una condición indispensable para la ejecución del trabajo del actor. No se trató de un beneficio gratuito, por la razón de que la empresa estaba obligada a darlo, si quería mantener a su servicio la mano de obra que el demandante le brindaba. Igualmente lo es el pago por arrendamiento que la empresa le hacía por el uso de su vehículo. Los viáticos son parte del salario, por ser periódicos, permanentes y continuos. Por lo expuesto debe reajustarse el aguinaldo ." (No.46- SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, de las 14:40 horas del 5 de marzo de 1997). " Debe tomarse como salario en especie la casa de habitación que disfrutaba el actor cerca de la fábrica, por lo que debe tomarse en cuenta para la indemnización del aguinaldo" (N ° 376 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, de las 10:30 horas del 10 de noviembre de 1995) . "Constituye salario en especie la casa de habitación y el uso de vehículo, sin embargo, no puede computarse para el cálculo el uso de la casa hace más de un año, ya que no fue parte del salario de los últimos seis meses" (N ° 69 . SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, de las 14:10 horas del 8 de mayo de 1991). "Al actor se le ofreció el vehículo como un beneficio laboral de uso discrecional, el cual podía utilizar tanto para su trabajo como con su familia, por lo cual sí constituye salario en especie. Igual razonamiento es aplicable para el servicio telefónico que disfrutó, ya que poner a disposición del trabajador ese medio de comunicación, le permite mantenerse en contacto con los centros de operación de la empresa y una pronta localización. Sin embargo, fue un beneficio extensivo a su familia, por lo que también es salario en especie. La casa de habitación, el agua y la electricidad son beneficios que tienen ese carácter salarial, porque están relacionados exclusivamente con la contraprestación de la empleadora " (N° 363 - SALA

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, de las 15:25 horas del 13 de noviembre de 1996). “Los servicios de vehículo y teléfono eran indispensables para el eficiente desempeño del cargo que ocupaba el actor, dada la índole de sus funciones de director de obras civiles de la accionada. Respecto a la casa de habitación, sí está dentro del ámbito del salario en especie, pues no hay duda que era un suministro cuya finalidad era dotar al actor de comodidades para alargar o estimular su permanencia con la empresa” (N ° 267 - SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, de las 16:00 horas del 10 de diciembre de 1985). “Al actor se le proporcionó habitación y comida, como consecuencia directa de la prestación de sus servicios a favor del demandado, lo que mejoró su remuneración por el trabajo que realizó, de ahí que el grado de amistad y hasta el ambiente familiar que se le ofreció al accionante, durante su estadía en la casa de habitación del demandado, no son causas que lo excluyan del derecho a percibir dicho beneficio” (N° 141 - SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, de las 9:50 horas del 3 de julio de 1992) . “En vista de que se demostró que el actor recibió de parte de su patrono, y a cambio de su trabajo, el uso de un vehículo, casa de habitación con agua y luz, procede su reconocimiento” (Res: 2001-00454 - SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, de las 10:00 horas del 10 de agosto del 2001). VII.- En cuanto al concepto “salario en especie”, en esta última sentencia - que vale por todas -, la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA consideró lo siguiente: “V.- Del salario en especie: La obligación principal, a la cual está sometido el empleador, en virtud del contrato de trabajo, consiste en pagarle el salario al trabajador, como contraprestación de la labor realizada por éste. El artículo 164, del Código de Trabajo establece que el salario puede ser pagado “... por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o por destajo; en dinero; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono”. El salario en especie es la forma más antigua de retribución y consiste en el pago que se haga con

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

cualquier otro bien distinto del dinero, que satisfaga, total o parcialmente, un consumo que, de no existir, el trabajador sólo hubiera podido procurarse por sus propios medios. Nuestro ordenamiento jurídico, en el artículo 166 señala que "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 lo tocante a la parte del salario, que pueda válidamente ser pagado en especie, con base en la interpretación que se hace de lo establecido en el tercer párrafo del indicado numeral, se ha considerado que, ese porcentaje (cincuenta por ciento), es el máximo que puede ser concedido en especie, mientras no se haga, en el caso concreto, una valoración diferente. En cuanto a la estimación del mismo, por lo general, las partes de la relación laboral no le dan un valor determinado, a lo pagado en especie, y no es sino hasta que concluye el contrato, cuando se pretende establecer su valor, a los efectos de calcular, correctamente, los derechos derivados de tal conclusión. El citado párrafo tercero, del artículo 166, del Código de Trabajo establece que "...mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará equivalente

al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador"; sin embargo, ha sido criterio reiterado el de que, en esas circunstancias, la fijación no debe hacerse de por sí y de una vez, siempre en el cincuenta por ciento indicado, sino que deben establecerse parámetros objetivos de valoración y fijarse, luego, en el porcentaje que se considere pertinente. Por otra parte, en el último párrafo de ese artículo 166, se establece que "... no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador." Lo gratuito es aquello que se obtiene por mera liberalidad, sin que medie contraprestación. Lo gratuito, entonces, no tiene carácter salarial, porque no forma parte de la contraprestación a la que el empleador está obligado, en virtud de los servicios que percibe, y se ha estimado que, para que una

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

determinada prestación sea considerada una liberalidad, debe ser ocasional, no permanente; pues, la reiteración a lo largo de toda la relación de trabajo, la convierte en salario en especie. (VAN DER LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo. El salario en especie. Especial referencia a la legislación y jurisprudencia de Costa Rica. El Salario. Estudios en homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez, Tomo I, Montevideo, Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, 1.987, pp. 569-586). Por otra parte, se ha indicado que "... para que se pueda hablar de salario en especie, hayan de recurrir los requisitos básicos del mismo, y cuando no sea así nos encontraremos con bienes de tipo asistencial o servicios nacidos de la especial tutela que se ejerce sobre el trabajador por las circunstancias sociales que definen su condición de tal, establecidos por la voluntad del propio empresario o por disposición estatal"; y, en lo tocante a esas notas características, que confieren la naturaleza de salario en especie, a una determinada prestación, se enumeran las siguientes:

a) Contraprestación del trabajo: lo concedido debe responder a la contraprestación a la cual está obligado el empleador, en virtud del contrato; pues, si los bienes entregados constituyen meros beneficios, ligados a circunstancias accidentales a la relación de trabajo, o si a cambio de ellos se exige otra contraprestación adicional, no pueden ser considerados como salario en especie.

b) Valor patrimonial: debe tratarse de bienes con valor económico, que le produzcan un enriquecimiento al trabajador, solventándose, a la vez, alguna necesidad.

c) Atribución individual: debe entregarse individualmente al trabajador y no, de manera general, al personal para su disfrute colectivo. Debe tratarse, entonces, de un enriquecimiento individualizable.

d) Prestación obligatoria para el empleador: no debe tratarse de un acto de mera liberalidad, sino que debe estar obligado a cumplirlo, por imperio de la ley, o en virtud de convenio colectivo o del contrato individual. (ALEGRE LÓPEZ, Juan R. Salarios en dinero y en especie, porcentajes y comisiones. Estudios sobre la ordenación del salario, Madrid, Editorial Artes Gráficas Soler, S.A., 1.976,

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

pp. 149-185). ". VIII.- A folios 15 a 21 y 23 a 27 de las Hojas de Trabajo, tomo I, constan los asientos contables y comprobantes de pago de alquileres pagados por la empresa, por vivienda a los señores Steven Savo y Fernando Bedoya Ramirez, respectivamente. A folios 140 a 145 de las Hojas de Trabajo, tomo II, constan "Actas de Entrevista" del 2 y 19 de febrero de 1998. En la primera de ellas, suscritas por los señores Alberto Pauly Sáenz y Boris Villalobos, en su carácter de representante legal y gerente, respectivamente, a la pregunta No. 5.-Cuál es la política de la empresa con respecto a los gastos por pago de alquileres de casa o apartamento a los funcionarios de otros países (...) respondieron que: "En razón de que las asignaciones de personal extranjero son temporales (2 a 3 años) les otorga lo siguiente: vivienda, uso de un vehículo de la compañía que esté disponible, y pago de colegiatura para hijos en edad escolar. Lo anterior es considerado como condiciones de trabajo y no como beneficios. En el momento que estos funcionarios queden permanentes en el país de destino, pierden estas condiciones de trabajo. (...) Se aclara que no se puede convertir en dinero ninguna de las condiciones de trabajo. Para un extranjero que viene sin condición de temporalidad, no se aplican estas condiciones. En ocasiones se tiene personal por entrenamiento, el cual no puede ser mayor de un año y la única condición que se le brinda es apartamento (cuyo valor es regulado por la compañía). En el país de destino (Costa Rica) , no se le paga salario." En la segunda entrevista, suscrita por los señores Alberto Pauly Sáenz y Fernando Bedoya Ramírez, en su carácter de representante legal y gerente, respectivamente, consta: " (1) En Acta de Entrevista del día 2 de febrero de 1998, con respecto a la pregunta número 5 sobre los beneficios del personal expatriado; cuáles eran las condiciones de trabajo existentes para los señores Steven Savo, Fernando Bedoya (...) para los períodos fiscales 95 y 96 (del 1º. De diciembre de 1994 al 31 de diciembre de 1996)?" Responden: "el señor Steven Savo, tuvo alquiler de vivienda pagado por la compañía y vehículo de la empresa para realizar su trabajo; en razón de su posición como primer responsable de

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

mercadeo y ventas (sea no son funciones administrativas). El señor Fernando Bedoya; vino definitivamente al país a partir de enero de 1997. Sin embargo la empresa mantenía vivienda alquilada desde junio de 1996, en razón de sus visitas periódicas desde Guatemala donde residía permanentemente. Fernánodo Bedoya era el Director de Recursos Humanos en Guatemala, a quien se le encargó superviar el negocio en Costa Rica durante el segundo semestre del año 1996, mientras se tramitaba la visa y la residencia. (...)" . En la demanda, la empresa acepta que se trataba de trabajadores suyos, ligados en virtud de un contrato verbal de trabajo. No obstante señala que se debe considerar que el alquiler lo concedía únicamente a funcionarios extranjeros asignados a laborar en Costa Rica; que lo único que se pretende es colocarlos en las mismas condiciones que tenían en su país; y que, si el traslado de un país a otro significa para esos ejecutivos y sus familias dejar sus casas, lo menos que debía hacer la compañía era pagarles el alojamiento durante su estadía en el extranjero, por lo que en vez de salario en especie, se trataba de una condición de trabajo que debía ser otorgada para un mejor desempeño de su trabajo en un país distinto al suyo. A folio 179-180 del expediente principal consta la prueba testimonial, reducida a la declaración del señor Fernando Bedoya Ramírez , beneficiarios de los pagos por alquiler, quien manifestó "que su interés es como representante de la compañía para que se resuelva este asunto.". Acto seguido declaró: "Yo laboro para Warner Lambert desde mil novecientos noventa y uno, en otros países, entre abril y mayo de mil novecientos noventa y seis, me dieron la responsabilidad de Costa Rica. Vine bajo un régimen de "traslado temporal" de un país a otro, yo estaba en Guatemala y me trasladé a Costa Rica para un proyecto específico, dicho proyecto tenía un mínimo de dos y un máximo de cuatro años, se trataba del cierre de las plantas de manufactura de Cuatemala y el traslado de las oficinas a Costa Rica, soy administrador de empresas. La compañía que represento se dedica a la fabricación y comercialización de productos de consumo masivo farmacéutico.- Hay políticas corporativa que fijan

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

traslados al exterior, hay dos regímenes, en el caso temporal que era mi caso, se parte de un supuesto que uno va a un proyecto específico y luego regresa a su país, mantienen el puesto abierto en mi país de origen con condiciones similares en el país de destino, que son vehículo de la empresa, un apartotel si está uno solo, si viene con familia se alquila una casa y pasaje para la familia para visitar el país de origen una vez al año, se le impide a uno alquilar su vivienda en su país natal.- Todo se maneja por medio de la casa matriz, dicha casa está en Estados Unidos, cuando estuve en Guatemala estuve en las mismas condiciones de asignación temporal.- El régimen terminó en el año dos mil, yo debía volver a mi país, pero me dieron una posición más alta y compré una vivienda en Costa Rica, nunca se tomó la posibilidad que la vivienda que se me otorgó fuera parte de un salario en especie. Durante el régimen temporal que estuve viví en dos casas diferentes, por un problema de seguridad en la primera vivienda, decidimos cambiar a una casa más segura." . A preguntas de la abogada de la parte actora, respondió: "...no es un beneficio de Warner Lambert pagarle a sus gerentes la vivienda, como política internacional de la compañía aplica de un país a otro , debe tener carácter de temporalidad, la persona debe ser experto en una materia y que al país que vaya le sea difícil conseguir un profesional en esa especialidad, yo había manejado un proceso de consolidación de plantas, en la región andina anteriormente.- Yo antes de venir a Costa Rica no tenía casa en este país.- A mi (me) dijeron te vas a ir a tal país pero te damos las mismas condiciones en el país de destino, equiparando a las que se tenían en el país de origen, casa y vehículo.- Una condición necesaria para venirme a Costa Rica era que me dieran el alquiler de la casa.- La compañía tenía un monto definido para contratar la vivienda y zonas específicas donde se podía escoger, las condiciones las daba Recursos Humanos y Seguridad, yo tenía impedimento de vender o alquilar mi casa en Perú. En el año noventa y nueve, me cambiaron de régimen a empleado local y allí terminó mi contrato temporal. (...)". XIX.- Analizadas esas

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

pruebas, contrario a la actora, esta Sección del Tribunal llega a la conclusión de que por

ser la concesión de habitación para estos empleados, precisamente, una de las condiciones de trabajo, por eso mismo constituyeron, legal y efectivamente, parte del salario (en especie) pagado a los señores Steven Savo y Fernando Bedoya Ramírez. Antes que todo, ninguna duda cabe que los pagos por alquileres fueron hechos por la empresa y que los trabajadores señores Steven Savo y Fernando Bedoya Ramírez disfrutaron, efectivamente, de esas viviendas o apartamentos, durante todo el tiempo que, aunque fuera de forma temporal, prestaron en Costa Rica sus servicios para la compañía. De modo que, en tanto no tuvieron que pagar alojamiento de su propio peculio, eso les significó, de hecho, una economía de recursos, lo que a su vez se traduce, sin duda, en un ingreso para dichos trabajadores y correlativamente, un egreso para la empresa, con ocasión y como consecuencia de los servicios ejecutados por dichos empleados en beneficio de la compañía. No es de recibo la afirmación del testigo Bedoya Ramírez de que por parte de la corporación y como política empresarial, se les impedía alquilar sus viviendas en su país de origen. Primero porque, excepto por su dicho, no consta documentalmente que fuesen propietarios de vivienda en sus países de origen. Segundo, porque esa restricción tampoco está respaldada en documento alguno - ni siquiera en un principio de prueba por escrito -. Tercero, porque eso no resulta conforme con las reglas de la lógica y experiencia humana y, Cuarto, porque, en cualquier caso, constituiría una condición de dudosa constitucionalidad. Consiguientemente, tampoco es de recibo la tesis de la actora en el sentido de que, justo por ello, la concesión de casa tan sólo perseguía una equiparación con las condiciones que dichos empleados tendrían en sus países de origen. Y si a alguien cabe imputar las negativas consecuencias procesales por la falta de documentación, de las propiedades en los países de origen, cuanto del contrato de trabajo, no es al Estado sino a la propia compañía actora (artículos 317, 351 y 353 del Código Procesal Civil). En

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

cualquier caso, no se trataría de una condición impuesta por circunstancias ajenas o que la empresa no pudiera superar, como parece dar a entender que lo era; por la sencilla razón de ser la propia compañía la productora de esa situación, si es que es cierto, como se afirma, que era la compañía quien impedía a sus trabajadores alquilar sus propias viviendas en su país de origen. De las pruebas se desprende, por el contrario, que la concesión de apartamento o casa a esos trabajadores constituía parte de las obligaciones que asumía la empresa a cambio de que aceptaran el trabajo que se les ofrecía; y que, como aclaró la empresa, esas condiciones de trabajo no las podían convertir los empleados en dinero. En consecuencia, se trataba de bienes distintos al dinero y, no empece que el testigo señor Bedoya Ramírez expresara "nunca se tomó la posibilidad que la vivienda que se me otorgó fuera parte de un salario en especie", fue claro en decir después que "Una condición necesaria para venirme a Costa Rica era que me dieran el alquiler de la casa". De modo que, aparte que no existe contrato - ni siquiera un principio de prueba por escrito -, que avale su primera afirmación, es lo cierto que de su última manifestación se desprende, sin mayor esfuerzo, que tanto la empresa como él asumieron, de hecho, dicha condición, como una contraprestación, respecto de las labores que realizaría, presupuesto para que éste aceptara el trabajo. En consecuencia, no fueron concedidos a título gratuito, no se trató de una mera liberalidad, sino de una condición laboral ofrecida, dentro del llamado "régimen de traslado temporal", con el fin de que el trabajador aceptara el contrato. Luego, al haberse concedido de manera permanente - puesto que se les otorgó durante todo el tiempo que, aunque fuera temporal, prestaron sus servicios a la empresa en Costa Rica-, jurídicamente hace que también se excluya la posibilidad de gratuidad. Por otra parte, se trató de bienes que representaron un valor patrimonial, para el trabajador; pues, de no habersele concedido, hubieran implicado un gasto en el cual, como se dijo, ellos debieron de haber incurrido; razón por la cual, su otorgamiento le generó un enriquecimiento y le sirvió

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

para cubrir sus directas necesidades; extensivas a sus familias. Asimismo, se trató de una concesión individualizable; pues no se trató de bienes dados en forma colectiva, a todos los trabajadores, sino únicamente a ellos. Las pruebas son claras en el sentido de que se da en razón de que las asignaciones de personal extranjero son temporales (2 a 3 años) y/o, que, como política internacional de la compañía aplica de un país a otro, bajo el régimen denominado "de traslado temporal" y tratándose de expertos en una materia y que al país que vayan les sea difícil conseguir un profesional en esa especialidad. Por último, como se dijo, se trató de una obligación adquirida por la compañía; pues, al ofrecerles el trabajo bajo esas condiciones, asumió la obligación de concederles vivienda. Todas esas características, sin duda, hacen concluir que la concesión de esos bienes, constituyeron parte del salario, pagado en especie. En consecuencia, tampoco se puede acogerse el reclamo planteado por la empresa actora, en lo tocante a este aspecto concreto. En cualquier caso, lo importante para efectos tributarios es que se produzca el hecho generador de la obligación y, como ya se dijo, según la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento, en este caso específico, ese hecho está constituido, en sí mismo, por la renta o beneficio económico que significa para el trabajador, el que la empresa para la cual presta sus servicios, le otorgue o pague alojamiento. X.- Como consecuencia de lo razonado, ha de acogerse la excepción de falta de derecho propuesta por el Estado y declararse sin lugar, en todos los extremos la acción."

Fundamento histórico de sus limitantes en relación con los bienes y servicios que no comprende

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁹

"III.- El artículo 162 del Código de Trabajo dispone que el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo; pudiendo cancelarse

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

según el numeral 164 en dinero, en dinero y en especie, y por participación en las utilidades. A la luz de lo expuesto en los considerandos precedentes, debe tenerse por acreditado que el patrono le proporcionó al actor calzado, uniformes y alimentación. Históricamente ha existido una resistencia a aceptar que el patrono retribuya al trabajador en especie, es decir, con algo distinto al dinero. Sobre el particular, parte de la doctrina ha expresado: "Que la retribución en especie haya estado vinculada históricamente a complejas formas de sometimiento o sujeción del trabajador a la explotación fabril (el llamado truck system como manifestación emblemática, consistente en el pago del salario mediante bonos canjeables únicamente contra los productos alimenticios ofrecidos en los almacenes del empresario, cuya actuación al alza en los precios le aseguraba a fin de cuentas la obtención de excedentes económicos adicionales) explica, sin duda, la persistencia en los modernos ordenamientos de normas jurídicas que expresan una absoluta desconfianza sobre los residuos históricos de dicha figura y que, en todo caso, rodean el salario en especie de un régimen limitativo disuasorio de los antiguos abusos" (PALOMEQUE LOPEZ (Manuel-Carlos) El concepto de salario en especie; incluida en la obra Estudios sobre el Salario, Madrid, 1993, Asociación Caja de Ahorros para Relaciones Laborales, primera edición, p. 405). En nuestra legislación, el tema del salario en especie está desarrollado en el artículo 166, el cual literalmente expresa: "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 .../ 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

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

para la fijación del salario mínimo". Al amparo de esa norma debe entenderse que no es salario aquello que se obtiene por mera liberalidad, sin que medie contraprestación alguna y, por supuesto, lo que no forma parte de la contraprestación a la que el empleador está obligado, en virtud de los servicios que ha recibido del empleado. En ese orden de ideas, no son salario los bienes o servicios que el empleador conceda a sus trabajadores, que no tengan por propósito la retribución de servicios. Para la Sala con excepción de los alimentos, la entrega al trabajador de calzado y uniformes se encuentra en este último supuesto, pues, resulta ser una forma de facilitar un adecuado desempeño del trabajo que en ciertas ocupaciones abona a favor de la propia seguridad del empleado y, además, constituye un distintivo de la empleadora respecto de terceros que le permite proyectar una organización adecuada con miras a obtener una mayor confianza de sus clientes. Es decir, el uso de esos implementos se impone al trabajador para realizar las funciones y permanecer en el centro de trabajo y desde esa perspectiva, en modo alguno puede considerarse que su finalidad sea precisamente la retribución de servicios (inciso d), del artículo 69 del Código de la materia) (sobre el particular se puede consultar la obra citada en las páginas 402-403). Así las cosas, aplicando el derecho a los hechos que procede tener por acreditados, debe concluirse que el calzado y los uniformes no forman parte de la retribución que la empleadora le daba al demandante por sus servicios, es decir, salario en especie en los términos de la normativa indicada. Como los juzgadores de instancia incluyeron esa entrega más la alimentación para fijar como salario en especie el 20% del salario en dinero, a saber, la suma de veintiséis mil setecientos noventa y cuatro colones y tomando en cuenta que los uniformes y el calzado no tienen tal carácter, debe rebajarse tal porcentaje a un 15% lo cual se considera razonable. Ese porcentaje es equitativo y proporcionado entre la ventaja obtenida por el trabajador considerada salario en especie (alimentación) y el salario por él recibido en dinero (artículo 493 del Código mencionado).-"

No constituye salario en especie

Pago de gastos de alimentación por viajes con motivo de trabajo no constituyen salario en especie

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]¹⁰

"[...]Tampoco le corresponde salario en especie, por concepto de pago de alimentación, toda vez que, la compañía, le reconocía ese pago contra factura, cuando por motivos de su trabajo el señor Parker, debía almorzar fuera del área de trabajo, en Pandora; eso sí, siempre que el monto fuera razonable -la comida suntuosa o gastos de licor, no se le pagaban, ni se le llegó a pagar una factura de un restaurante en Cahuita, donde la empresa no tiene oficinas- (testimonial ídem de Ruiz Gutiérrez y de Delgado Valverde). La cancelación al actor, por parte de la accionada, de los gastos de alimentación, derivados de los constantes viajes o visitas a las fincas, para desempeñar sus labores -viáticos-, no pueden considerarse salario en especie; toda vez que, la empresa, tenía que incurrir en ellos para la ejecución del trabajo del actor; rubro que nunca pudo engrosar el patrimonio de éste, ya que la accionada sólo le reintegraba los gastos que el empleado le liquidaba y le pagaba siempre contra factura. Guillermo Cabanellas de Torre, en el Compendio de Derecho Laboral, 3ª edición actualizada y ampliada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, tomo primero, editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, página 767, sobre el tema, dice: " El viático genuino comprende tanto los gastos de viaje como los mayores desembolsos por alimentación y demás, cuando ese traslado es imperativo, impuesto por la empresa, por razón del servicio que el trabajador debe prestar. Cuando éste tiene que viajar para prestar, por orden de la empresa, una tarea determinada, deben compensársele los gastos originados por dicho motivo; entonces la empresa debe darle, a prevención de tales gastos, una suma, que se denomina viático, y de la cual tiene que rendir cuentas el trabajador. " . Además indica que, sólo tiene

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

carácter salarial, el viático fijo e invariable que, el trabajador, percibe sin cargo de rendir cuentas y con plena independencia de los gastos efectivos del viaje; lo cual no se dio en el caso que nos ocupa. Por ende, al haberse efectuado esos pagos, con el mero objeto de reintegrar los gastos variables, en que incurría el actor en el normal desarrollo de sus labores, los mismos no constituyen salario; pues no se dieron como contraprestación de su trabajo, más bien, están dentro de lo que, en doctrina, se han denominado como pagos indemnizatorios o compensatorios. Ello en virtud de que, con relación a tales erogaciones, se debían rendir cuentas a la empleadora, lo que no representaba ventaja patrimonial alguna, para el trabajador. Así las cosas, tampoco ha de corresponderle, por esos conceptos, diferencias algunas por vacaciones ni por aguinaldos."

Prestación gratuita, por parte del patrono, de servicios de médico, alimentación, transporte, hospedaje y lavandería no lo constituye

[TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN PRIMERA]¹¹

"III.- Analizados los autos, y confrontados con los agravios formulados estima la mayoría de este Tribunal que no existe mérito alguno para revocar o modificar la sentencia recurrida. Según se ha tenido por demostrado, el actor laboró para la demandada desde el primero de abril de mil novecientos noventa y siete hasta el dieciséis de octubre del dos mil. Para regular esa relación laboral se suscribió un contrato de trabajo, en el que se estableció en la cláusula quinta el monto salarial, el cual era

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

del orden de los doscientos noventa y un colones con veintiún céntimos por hora, y en la séptima, la prestación gratuita y discrecional, por parte del patrono de los siguientes servicios: médico odontológico, alimentación, transporte, hospedaje y lavandería. Durante la relación laboral, el actor gozo de todos esos servicios. Así lo declararon los testigos Ana María Porras Solís y Adolfo Bravo Gutiérrez, quienes aseguraron que la vivienda consistía en una cabina, que era compartida con otro trabajador y que la alimentación se le otorgaba mediante la presentación de un ticket. Asimismo indicaron que la razón de estas prestaciones era que en las cercanías del lugar donde se laboraba no habían viviendas, hoteles, ni restaurantes, además de que el servicio de transporte era esporádico. La testigo Porras Solís declaró al respecto: "La empresa se ubica en una zona rural, en un caserío, en donde no sucede que alguien alquile un cuarto o venda alimentos, allí cada cual tiene su casa y nada más. A todos los empleados que laboran para la empresa, se les otorga estos beneficios... El transporte allí, es de dos a tres veces al día que se da, y las horas de transporte público no coinciden con las entradas de labores. Existe transporte facilitado por la empresa, y sale de las Juntas, hacia la empresa y se programa de acuerdo a los 3 turnos de labores que hay. El restaurante más cercano queda como a 6 u 8 kilómetros de las instalaciones de la empresa, y son de este tipo de restaurantes que abren después del mediodía...". Por su lado el testigo Bravo Gutiérrez afirmó: "En los alrededores de las instalaciones de la empresa no hay opción para comprar alimentos, la opción más cercana es en las Juntas. Cerca de la empresa, tampoco hay opciones de hospedaje, sino hasta las Juntas". IV.- El cuadro fáctico reseñado permite concluir que desde el momento inicial de la relación laboral, el actor tuvo conocimiento de que los servicios comprendidos en la cláusula séptima del contrato no constituían salario en especie. Ello no solo porque así quedó expresamente estipulado al disponerse que se otorgaban de forma gratuita, sino porque ya con anterioridad, se había establecido en la cláusula cinco, el salario que devengaría

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

el actor, monto que por lo demás, de acuerdo al decreto de salarios mínimos vigente a aquella fecha, era razonable cancelar a un servidor que ocupara un cargo como el del actor. Pero además, durante la efectiva prestación del trabajo, se observa que tampoco varió aquel concepto inicial, pues en todo tiempo los servicios fueron otorgados con total independencia a la realización de la prestación laboral, lo que permite desechar su naturaleza de contraprestación, y por ende de salario. Así lo constata la testigo Porras Solís: "Estos dos conceptos, alimentación y vivienda, la empresa los da a sus trabajadores porque la zona es muy retirada y no hay nadie que venda ni alquile viviendas". Véase en todo caso que en autos no existe prueba en el sentido que existiera relación entre el trabajo realizado, y los servicios otorgados por el patrono, esta prueba que se echa de menos, la cual debió haber sido aportada por el actor, en cumplimiento con lo establecido en el artículo 317 del Código Procesal Civil, que dispone que quien intente una acción esta obligado a demostrar los hechos constitutivos del derecho que reclama. No resulta de recibo por tanto la versión del recurrente de que la vivienda, la alimentación y demás beneficios tuvieran carácter remunerativo, como tampoco lo es que el patrono estuviera en obligación de brindar esos servicios. En todo caso, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en casos similares al presente, donde el patrono brinda al trabajador algunos beneficios en razón de las especiales circunstancias atinentes al lugar donde se desenvuelve la relación laboral, y no, como contraprestación salarial, ha declarado la inexistencia del salario en especie, bajo la tesis de que en la prestación de los beneficios subyace una causa distinta a la necesidad de remunerar al trabajador con un salario determinado en virtud de las funciones por él desarrolladas, criterio jurisprudencial, que comparte plenamente este despacho (léase votos 127-94 y 356-95)."

Seguro médico y pago por parqueo

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA]¹²

"III.- Por orden, alteraremos la resolución de los recursos interpuestos e iniciaremos por las quejas del actor. Los alegatos del recurrente no son atendibles. El acoso u hostigamiento sexual no es nuevo en nuestro sistema jurídico laboral, el cual tiene su origen en la forma como se encuentra estructurada nuestra sociedad, pretendiendo el hombre reafirmar su poder sobre las mujeres al interior de las organizaciones sociales. Para prevenir o sancionar este tipo de abuso físico o psicológico, se promulgó la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, del 3 de febrero de 1995. En su artículo 4 dicha ley define, que debe entenderse por acoso sexual; que consiste en cualquier conducta sexual indeseada por quien la recibe y que puede manifestarse entre muchas formas en proferir palabras de naturaleza sexual, que resulten ofensivas para quien las recibe o por acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual indeseada. De un análisis de la norma se puede afirmar, en principio, que protege derechos fundamentales garantizados en nuestra Constitución Política, tales como derecho a la libertad sexual, de que se le respete su decisión de mantener relaciones sentimentales o íntimas, con quien, cuando, donde, con lo que le garantiza a su vez, el respeto a su integridad física o mental y por otro lado, el derecho al trabajo en un ambiente libre de todo tipo de conductas que menoscaben el pleno desarrollo de las mujeres como personas y trabajadoras. En el caso de estudio, en carta de 26 de abril de 2001, se le indica al actor, que se decidió su despido en vista de las denuncias presentadas por la señorita María Ramírez, Supervisora de Operaciones de la Bodega de Lucent - Cormar, la cual describe conductas indecorosas y con evidente contenido sexual, tales como: siéntese a mi lado, porque no me tocaba la pierna y ante la molestia de la denunciante, el actor le dijo, que si le tenía asco (folios 24 y 26). María

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Ramírez declaró en esta sede. Fue totalmente congruente con la denuncia presentada ante el Gerente de Cormar. María Ramírez expuso como sucedieron los hechos, tanto en Nicaragua como en San Carlos de Costa Rica. Dá razón de su dicho, fija fechas, lugares y narra acontecimientos pormenorizados que confirman la solidez de su testimonio. A folio 136, en lo de nuestro interés dijo: "Luego en la noche, fuimos a cenar a un un restaurante cerca del hotel, y empezó a decirme que me sentara al lado de él, como no le contesté me dijo que lo que le tenía era asco, luego traté de hablar con él, cruzó la pierna y me dijo que porqué no le tocaba la pierna (...) cuando el actor me dijo que le tocara la pierna, yo le hablé, le dije que me respetara como mujer, que era una mujer casada (...). Luego del viaje a Nicaragua, la presencia del actor en la bodega fue constante, además de que la situación se puso cada vez más tensa. (...) Me afectó la conducta del señor Reyes, porque mi trabajo lo desempeñaba de forma muy profesional, por brindar resultados tanto a Lucent como a mi casa que era Cormar. Por su parte la testigo Sandra Solano Obando, narró que el despido del actor se produjo por un problema con la señora Ramírez que lo acusó de haberle faltado al respeto y haberla acosado, ella suscribió una carta dando detalles de lo sucedido. El actor pretendió restarle credibilidad a los testimonios evacuados en esta sede, remarcando que la denunciante María Ramírez había ratificado la denuncia y que esta no fue respaldada por ninguna prueba, y además manifestando que la señora Solano era testigo de referencia. Normalmente, el agresor comete sus fechorías al amparo de las sombras, lejos de miradas imparciales que puedan poner en peligro su ansiada impunidad disciplinaria, por ello se ha indicado que, ante la dificultad que existe en la mayoría de los casos, para acreditar la falta laboral (acoso sexual) no es exigible una demostración indubitable de los hechos y resulta de marcada importancia la prueba indiciaria, así como las declaraciones que rinda la persona perjudicada. En el asunto bajo estudio, la señora Ramírez fue congruente en la denuncia con su declaración en esta vía, fue clara y precisa, además su aserto fue

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

amparado por la versión de la señora Solano, la cual informa que a ella el actor la llamó a su casa tomado, para insinuarle, que estaba en un jacuzzi, que si no lo quería. De acuerdo a lo expuesto, se demuestra en forma indubitable, el acoso sexual del que fue objeto la señora María Ramírez por parte del actor, así como el rechazo, el enfado de la denunciante por esas proposiciones indecorosas.

IV.- El actor menciona que el despido es injusto, por cuanto no se produjeron problemas entre Cormar y Lucent. Si bien es cierto, entre el actor y la demandada no existía una relación de subordinación o dependencia, si se presentaba una relación directa y estrecha entre ellos, en virtud de que el primero era el Gerente de Operaciones de Lucent y la segunda era la Gerente supervisora de la Bodega que Lucent tenía en Cormar, de manera que en todos los casos, las decisiones de uno afectaban al otro. Según doña María, la relación era tan directa, que las visitas del actor a la bodega de Cormar dependían del tránsito de mercadería y cuando se recibe el producto en las bodegas el señor Reyes es el que recibe las facturas y la señora María requiere de esas facturas para trabajar, además de que juntos realizaban los inventarios, las conciliaciones e incluso doña María reportaba a él las deudas de Lucent con Cormar. Después del viaje a Nicaragua, las relaciones entre el actor y María Ramírez se deterioraron a tal extremo, que Rodolfo empezó a acosarla laboralmente, exigiendo de mala manera un trato unipersonal de la denunciante hacia él, e incluso fue tanta la grosería y la vulgaridad en el trato que tiró un grupo de facturas contra del escritorio de la deponente. Ello evidencia el deterioro de la relaciones interpersonales entre ambos, lo que motivó a la actora presentar la denuncia por acoso ante su jefe inmediato, quien molesto, realizó una video conferencia con los altos jefes de Lucent en Estados Unidos y días después llegó al país el señor Joseph Hughes para investigar lo ocurrido. Por supuesto que entre ambas empresas las relaciones se deterioraron, pues de lo contrario, Lucent no se hubiera molestado en enviar al señor Joseph a investigar las denuncias. La conducta del actor

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

atenta contra las políticas de Lucent de evitar al máximo el acoso sexual y es violatoria a los principios y valores rectores de la empresa, tales como el respeto mutuo y trabajo en equipo, integridad y honestidad y un arraigado sentido de responsabilidad social. En el legajo de documentos "prueba 13", la demandada indica a los empleados que no tolerará ningún tipo de conducta de acoso sexual en el trabajo, tanto fuera como dentro de las instalaciones de la Compañía, que pudiera crear un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil, ya sea de forma física o verbal, independientemente del nivel salarial del que la comete o si es proveedor o cliente. Esto incluye, coqueteos repetidos y no bien recibidos, proposiciones, abuso verbal continuo o repetido de naturaleza sexual. Consecuentemente, al demostrarse la conducta de acoso sexual incurrida por el actor, el despido resulta totalmente justificado e improcedentes los extremos de preaviso, auxilio de cesantía y salarios caídos a título de daños y perjuicios. V.- Respecto del salario en especie. Debe determinarse si el servicio médico ofrecido por la empresa y el pago de parqueo a los vehículos de los trabajadores, constituye salario en especie. Para resolver el asunto, nos interesa el artículo 166 del Código de Trabajo. Sobre el particular, nuestra legislación establece en el referido numeral, que "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 ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo." El representante legal de la accionada, tanto al contestar la demanda como en la recepción de prueba confesional, visibles a folios 63 y 206 de los autos, explicó que el pago del seguro médico y el pago por parqueo de los funcionarios de la accionada, eran extremos de carácter indudablemente gratuito, pues la empresa lo hacía de mutuo propio, sin recibir ningún tipo de retribución a

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

cambio. En el caso del seguro médico el confesante fue más claro, debido a que el seguro cubría a todos los empleados de Lucent y la empresa aseguradora cubría un porcentaje de los gastos en que incurriera el empleado y el porcentaje restante del tratamiento debía cubrirlo el empleado, de manera que la gratuidad resulta evidente. Con relación a el pago de parqueo, es un extremo eminentemente gratuito, pues su pago no era necesario para el buen desempeño de labores del actor. En consecuencia, se debe rechazar los alegatos expuestos por el actor. VI.- Recurso de la demandada. El representante legal de la empresa Lucent se encuentra inconforme con el fallo, respecto de la condena sobre los extremos de vacaciones y aguinaldo, argumentando que dichos extremos fueron debidamente cancelados. Para probar su aserto aporta el testimonio de la señora Sandra Solano, quien manifestó en su declaración que al accionante se le habían cancelado tales rubros. Dichos extremos corresponden al trabajador por ley, por el sólo hecho de desempeñar una labor. De manera que, su pago es obligatorio y corresponde al patrono demostrar, con prueba contundente, el pago de ellos. Además, al tenor del

artículo 317 del Código Procesal Civil, le corresponde la carga de la prueba a quien se oponga a una pretensión. En ese sentido, reiteramos, al patrono le incumbe la obligación procesal de demostrar el pago de esas pretensiones. De un análisis del expediente tanto judicial como administrativo se desprende, que el actor laboró de marzo de 1995 a abril del 2006. En total 11 años y un mes. Del documento numerado como prueba 18, Control de Vacaciones, así como del Manual del Empleado, prueba 6, se colige que todo empleado de Lucent tiene derecho a 12 días de vacaciones por año. Sin embargo, del control de vacaciones se desprende que en el año 1999 disfrutó 12 días de vacaciones; en el año 2000, 12 días, 2 en 1998 y 5 en 1997, con lo que se demuestra la deuda de días de vacaciones que tiene pendiente la parte demandada con el actor. Lo mismo sucede con relación al aguinaldo y a pesar de que el Manual del Empleado, en el punto 3.3 establece que el aguinaldo se cancelará los quince de diciembre de cada año, la empleadora

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

no aportó un solo elemento que demuestre el pago de los años servidos. Así las cosas, se debe confirmar lo resuelto, sin perjuicio de que en la etapa de ejecución del fallo la demandada demuestre con prueba fehaciente el pago de los extremos de vacaciones y aguinaldo. "

Casa de habitación y uso de vehículo lo constituyen

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]¹³

"III.-SOBRE LA FALTA DE RESOLUCIÓN DE TODOS LOS AGRAVIOS SOMETIDOS AL CONOCIMIENTO DEL TRIBUNAL: El recurrente critica que el órgano de alzada no se pronunciara acerca de todos los puntos incluidos en el recurso de apelación que presentó. Examinadas las objeciones expresadas por el actor en aquella oportunidad, se observa que la mayor parte de ellas tenían que ver con el análisis de la composición del salario, por lo que, como la posición del ad quem fue que lo que existió entre las partes fue un contrato por servicios profesionales y no uno de trabajo, no tenía sentido conocer los reclamos planteados por el accionante. Sin embargo, había un agravio acerca del cual el Tribunal sí estaba obligado a pronunciarse: el que tenía que ver con la falta de personería suficiente de quien contestó la demanda, debiendo esta tenerse por lo tanto contestada afirmativamente. El impugnante solicita que, dada esa omisión, sea ahora la Sala la que resuelva en definitiva la cuestión. No obstante, los suscritos se encuentran imposibilitados para examinar el asunto, por ser de orden formal. Con base en los ordinales 502 y 559 del Código de Trabajo, la Sala ha reiterado que, en esta tercera instancia, no es posible conocer vicios procesales. La primera de esas normas, en lo conducente, dispone: "Una vez que los autos lleguen en apelación de la sentencia ante el Tribunal de Trabajo, éste revisará, en primer término, los procedimientos; si encontrare que se ha omitido

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

alguna formalidad capaz de causar efectiva indefensión, decretará la nulidad de actuaciones o de resoluciones que proceda y hasta donde sea necesario para orientar el curso normal del juicio. En este caso devolverá el expediente al Juez, con indicación precisa de las omisiones que deban subsanarse y de la corrección disciplinaria que corresponda, si hubiere mérito para imponerla (...). Toda sentencia del Tribunal de Trabajo contendrá, en su parte dispositiva, una declaración concreta de que no ha observado defectos de procedimiento en la tramitación del juicio de que se trate." El segundo precepto mencionado estipula: "Recibidos los autos, la Sala rechazará de plano el recurso si se ha interpuesto contra lo que disponen los artículos 556 y 557. Lo mismo hará cuando en el recurso se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procesales". Sobre este tema, en el voto N° 32 de las 15:20 horas del 26 de enero de 1994 se expresó: " Los artículos citados, excluyen toda posibilidad de alegar vicios formales, en un recurso para ante la Sala que conoce de lo laboral. Ello se desprende de las actas de la Comisión del Congreso que, en aquella oportunidad, al dictaminar sobre el proyecto del Código de Trabajo, [...] señaló: "Obligamos al Tribunal Superior de Trabajo a consignar en la parte dispositiva de sus fallos que no ha observado defectos de pronunciamientos en la tramitación de los juicios, con el objeto de que no puedan las partes recurrir ante la Sala de Casación por violaciones de forma, según la definición que de éstas da el Código de Procedimientos Civiles ... " (la negrita también es nuestra). De lo anterior se infiere, claramente, que la voluntad del legislador fue la de dejar en manos del Tribunal de segunda instancia, todo lo relativo al examen de los eventuales defectos de procedimiento y, consecuentemente, esta tercera instancia rogada, únicamente tiene competencia para conocer de lo concerniente a los aspectos de fondo, con excepción de algunos graves vicios de incongruencia o de quebrantos groseros (Ver Sala 2ª Casación de las 15:45 horas del 13 de julio de 1979 y de las 16:30 horas del 6 de julio de 1977)". Existe, además, otro motivo que le impide a esta

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Cámara resolver ese concreto agravio, y es que el punto se encuentra precluido. El actor-apelante no interpuso la obligada gestión de adición, remedio que el ordenamiento jurídico ponía a su disposición para subsanar la omisión señalada (numerales 158 del Código Procesal Civil y 452 y 498 del Código de Trabajo), lo que implica que se conformó con el hecho de que no se resolviera la totalidad de sus agravios, quedando así definitivamente precluidos los puntos jurídicos incluidos dentro de los agravios que no fueron resueltos por el ad quem. En el recurso de tercera instancia rogada se reiteran los agravios ya expresados ante el Tribunal, pero la Sala no está facultada para conocer aquellos asuntos acerca de los cuales el ad quem omitió pronunciamiento, pues ello equivaldría a saltarse una de las instancias previstas en la ley, lo que alteraría gravemente el desarrollo normal del procedimiento (en igual sentido, véase el voto de esta Sala N° 108 de las 15:10 horas del 13 de marzo del 2002).

IV.- EN CUANTO A LA NATURALEZA LABORAL DE LA RELACIÓN: El carácter laboral de una determinada relación jurídica puede establecerse mediante la identificación de determinados elementos que caracterizan a ese tipo de relaciones. El estudio debe partir de los conceptos de empleador y de trabajador que contienen los artículos 2 y 4 del Código de Trabajo, para luego analizar, especialmente, el numeral 18, que elabora la siguiente definición del contrato de trabajo: aquel en el cual, con independencia de la denominación que se le dé, una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada, a cambio de una remuneración de cualquier clase. También establece dicho precepto una presunción iuris tantum (es decir, que admite prueba en contrario) respecto de la existencia de un vínculo laboral entre el individuo que presta sus servicios y quien los recibe. El salario, de conformidad con el ordinal 164 ídem, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo, y en dinero, en dinero y especie, o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador. Tres elementos son, en resumen, los que

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

ayudan a definir jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha determinado que, por lo general, tal subordinación o dependencia es el rasgo fundamental para distinguir si se está o no en presencia de una relación laboral. Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas en donde los elementos de la prestación personal del servicio y la remuneración también están presentes, configurando lo que se ha dado en llamar "zonas grises" o "casos frontera". De esta manera, generalmente, el elemento determinante, característico y diferenciador de una relación laboral es el de la subordinación; la cual se concibe como "el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte (...) es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas (...) por lo que basta (...) con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario" (CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo , Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239, 243) (sobre este tema pueden consultarse, entre otras, las sentencias N° 540 de las 9:55 horas del 6 de noviembre del 2002 y 151 de las 9:10 horas del 28 de marzo del 2003). Por otra parte, al realizar el análisis de asuntos como el que se conoce debe tenerse en cuenta el principio de la primacía de la realidad, cuya aplicación está implícita en el citado artículo 18. Como se sabe, el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de primacía de la realidad, conforme con el cual, en materia Laboral, cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente. En efecto, dicho principio manda que " en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos " (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo , Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado "contrato-realidad" dado que se ha aceptado pacíficamente que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica, y no por lo pactado, inclusive expresamente, por las partes (véanse por ejemplo las sentencias N° 45 de las 10:10 horas del 8 de febrero del 2002 y 27 de las 9:30 horas del 31 de enero del 2003). Una vez estudiado el expediente se llega a la ineludible conclusión de que en el caso concreto existió la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación, por lo que se impone calificar como laboral la relación. En la demanda, al indicar sus calidades, el actor dijo ser ingeniero agrónomo. Sin embargo, queda claro que la accionada no lo contrató para que se desempeñara como tal -como erróneamente lo apreció el Tribunal-, sino como gerente. En la propia contestación de la demanda se consignó: "Efectivamente el actor fue contratado como gerente (...)" (folio 45). Lo anterior se ve respaldado por el documento de folio 9, donde se estipularon las condiciones de la contratación, describiéndose el cargo a ocupar por el actor como: "Gerente Fincas Uniban". Don Juan Camilo no solo fue nombrado como gerente, sino que en la práctica cumplió las funciones de un puesto de

ese tipo, según se desprende de la contestación de la demanda: "él era la persona responsable del manejo de personal, de planillas, de dineros de compras y de ventas, así como de cuidado de los bienes de la empresa en el país" (folio 46). En igual sentido, el testigo Óscar Enrique Jacquin Linero, gerente actual de la demandada, a folio 649 declaró: "Don Camilo en su posición de gerente tenía la autoridad de ordenar pagos, y todo lo

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

concerniente a lo que el cargo tiene, de hecho era él el que ordenaba el pago (...) a proveedores, servicios y en general todo lo que comprende el flujo de caja". Lleva razón el recurrente al señalar que, dentro de la amplia gama de profesiones liberales, no existe ninguna de gerente, sino que esta es una posición que se ostenta dentro de una empresa que puede ser desempeñada por cualquier profesional (abogado, economista, agrónomo, etc.) e incluso por alguien sin profesión. La gerencia es sinónimo de labores de dirección y administración, lo que desvirtúa completamente el razonamiento del Tribunal de que el señor Uribe Tobón le haya prestado a la compañía accionada sus servicios profesionales de Agronomía. Don Juan Camilo siempre prestó sus servicios en forma personal, según se colige del testimonio del señor Jacquin Linero: "yo no conocí a ninguna otra persona que de diciembre del 96 a octubre del 99 haya ocupado el cargo de gerente en la empresa Uniban" (folio 649). Lo mismo dijo el deponente José Miguel Araya Bejarano, contador de la empresa, a folio 651: "en el tiempo que estuvo don Juan Camilo fue él, nunca hubo otra persona de diciembre de 1996 al 1 de noviembre de 1999". Por el tipo de puesto ocupado por el accionante, es obvio que no estaba sujeto a un alto grado de subordinación, pues más bien él era la máxima autoridad de Uniban en Costa Rica, máxime que los dueños de la firma vivían en el extranjero. A pesar de lo anterior, se demostró fehacientemente que don Juan Camilo tenía un superior jerárquico: Wilson Mejía Mejía, gerente de filiales de producción de Uniban. Dicho señor, residente en Colombia, venía periódicamente al país a supervisar la labor del actor. Esas visitas se daban unas tres veces al año y duraban entre dos y tres días y durante ellas dicho señor le giraba órdenes e instrucciones al demandante y le exigía cuentas mediante la presentación de informes y reportes (así se extrae de la contestación de la demanda en relación con la testimonial de folios 647-656, ofrecida por la propia accionada). Otro dato relevante que se deduce de la declaración del contador de la empresa, visible a folio 650, es que don Juan Camilo no era un tercero ajeno a la compañía, ligado

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

a ella por un contrato de servicios profesionales, ya que ese testigo indicó haber sido subordinado del actor, lo que implica que él era parte integrante de la estructura del personal de la empresa y no un mero asesor externo. Otro hecho importante, admitido en la contestación de la demanda, es que la computadora que usaba el actor para realizar su trabajo era propiedad de la demandada, siendo característico de las relaciones laborales que el empleador le suministre al trabajador los instrumentos necesarios para llevar a cabo las tareas encomendadas. La existencia del salario es indiscutible, dado que así se consignó expresamente en el documento de folio 9, donde se detallaron las condiciones de la contratación. Allí se lee claramente: "Salario US \$3.500 integrales por mes". Nótese que se utilizó la palabra "salario" y no "honorario", siendo este último término el que comúnmente se utiliza en un verdadero contrato por servicios profesionales; por el contrario, la palabra "salario" tiene una connotación estrictamente laboral. Debe recalarse que la remuneración pactada era una suma fija y periódica, lo que comprueba aún más que estamos frente a un verdadero salario. A mayor abundamiento, en ese mismo documento aparecen una serie de rubros que son frecuentes en los contratos de trabajo y que no se acoplan a un contrato por servicios profesionales, tales como viáticos, auxilio de vivienda, seguro de vida y de gastos médicos y asignación de un vehículo de la empresa. Un hecho que no encuentra explicación sino en el marco de un contrato de trabajo es que el accionante gozara de vacaciones. Ello se desprende del hecho sétimo de la demanda y su respectiva contestación. En ese hecho del libelo inicial se afirmó: "Debido a la carga de trabajo y las responsabilidades que implicaba mi puesto, no disfruté de vacaciones durante el tercer año y solo la mitad de estas durante 1998". La contestación fue la siguiente: "Es cierto. En el contrato de prestación de servicios celebrado entre las partes según la carta de enero 13 de 1997 no se pactó esta cláusula. Sin embargo, Uniban aceptó pagarle por este concepto como situación extra del contrato. Esta situación fue aprovechada por el señor

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Uribe quien sin estar autorizado fraccionó en subperiodos de uno, dos y tres días según su conveniencia (...) al terminar la relación contractual en noviembre 1 de 1999, observamos que (...) le faltaba la remuneración de cinco días del periodo 1998 y diez del periodo 1999". Otra prueba fundamental sobre la laboralidad de la relación está a folio 12, donde figura un documento titulado "liquidación de derechos laborales ", que viene a acreditar el pago al demandante de extremos eminentemente laborales como lo son el preaviso, el auxilio de cesantía y las vacaciones. La demandada ha intentado justificar lo anterior mediante diversas explicaciones que no resultan creíbles, por contradictorias. Primeramente, en la contestación de la demanda -hecho décimo-manifestó: "En el momento en que Uniban decidió cancelarle el contrato de prestación de servicios pese a desconocer todos los excesos y abusos, la empresa libremente accedió a pagarle algunos valores adicionales no pactados en el contrato de servicios existente entre las partes. Para pagar esas sumas decidió hacerlo a través de la figura de liquidación de derechos laborales pagándole incluso \$1.375 por preaviso y \$11.250 por cesantía pese a que no tenía derecho según la relación que existió, pero sí en concepto de indemnización" . Posteriormente trajo al juicio tres testigos para que se refirieran al tema: a) Óscar Enrique Jacquin Linero (folio 648): "Al terminar la relación con el Sr. Uribe el Sr. Wilson Mejía decidió pagarle una especie de bono o premio y determinó que la suma de ese premio a lo que representaría las pretensiones sociales (...) gratificación que Uniban acostumbra dar al finalizar la relación y que don Wilson solicitó según me contó que autorizaran dársela a don Juan Camilo, pero como no pudo cuantificarla quiso dársela en equivalencia a lo que hubieran sido sus pretensiones sociales" ; b) José Miguel Araya Bejarano (folio 650): "Al finalizar la relación se le canceló un monto, don Wilson Mejía me llamó que la empresa había dispondido (sic) suspender el contrato de él y que había que buscar la forma de justificar ese monto y yo tenía un machote de liquidaciones laborales de la empresa y él me dijo hagámoslo como si yo lo fuera a liquidar ya

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

que por políticas de la empresa no se podía dar ese bono, yo procedí y cogí esa hoja de cálculo (...) se buscó un método de disfrazar ese bono" ; c) Wilson Mejía Mejía (folios 651 vuelto y 654): "se utilizó un procedimiento equivocado al terminar el contrato de prestación de servicios (...) en aras de terminar una relación en términos armoniosos, por libre voluntad y con la autorización del presidente de la compañía quisimos darle al Sr. Juan Camilo una bonificación a la que no estábamos obligados (...) debido a que no existe un formato ni un formulario para pagar esa modalidad el liquidador encargado utilizó un formulario incorrecto, con unas sumas correctas autorizadas (...) el formato o aspecto operativo fue decisión de quien liquidó la suma, al momento de presentarme el documento, el funcionario que elaboró la liquidación del pago de la bonificación omitió decirme que como no había formato para el pago de bonificaciones por servicios utilizó el formato de pago que la compañía tiene establecido para los trabajadores y yo no me di cuenta del contenido del formato". Aparte de la incoherencia de los testigos, existe otra razón de peso para desechar la tesis de la demandada de que el pago documentado a folio 12 fue a título de indemnización y no de liquidación de derechos laborales. Hablamos del documento de folio 11, mediante el cual se le comunicó al actor la terminación de su contrato por motivos de reorganización, indicándosele que "Uniban de Costa Rica te pagará los dineros a que tengas derecho según la legislación laboral costarricense " (la negrita y el subrayado no están en el original), lo que permite concluir que lo que aparece a folio 12 sí constituyó una verdadera liquidación de derechos laborales. Pasando a otro tema, en la contestación de la demanda se sostuvo que "la contratación en la forma fue solicitada por el propio actor en la modalidad de servicios profesionales (...) el señor Juan Camilo Uribe fue contratado como representante legal de la empresa Uniban de Costa Rica para prestar los servicios profesionales a través del pago mensual que como socio y representante legal de la empresa Uribe y Guerrero Sociedad Anónima facturaba (...). La cancelación de los servicios

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

profesionales prestados durante los 35 meses que el señor Uribe estuvo contratado, siempre se hizo respaldada en facturas que la empresa Uribe y Guerrero S.A. (empresa que es propiedad del señor Uribe y de su esposa) por el concepto de servicios profesionales (...). Aunque la relación contractual se manejó por las partes como servicios profesionales, es bueno agregar que Uniban le ofreció un contrato de trabajo en las condiciones establecidas por la ley costarricense, pero el actor rechazó la oferta argumentando que la tasa de impuesto de renta sumado

al aporte que tendría que hacer a la C.C.S.S. sería muy alta debido al monto de los salarios que recibiría, por esta razón prefería manejar un contrato a través de la empresa Uribe y Guerrero SA". Para demostrar su dicho, la accionada ofreció el testimonio de Wilson Mejía Mejía, visible a folio 651 vuelto: "él me preguntó que cuánto se le pagaría yo le dije que un salario más prestaciones, él me dijo que qué posibilidad había de en lugar de manejar eso manejarlo por contrato de prestación de servicios, él me dijo que qué posibilidad hay de que en lugar de ser un trabajador de la empresa él me prestara los servicios, ello por la carga fiscal (...) él hizo cuentas y me dijo que le tocaría pagar por renta como persona asalariada una cifra bastante alta y que adicionalmente él aportaba por aparte a la C.C.S.S." . Debe señalarse que no es cierto, como lo ha querido hacer ver la demandada, que fuese el actor quien sugirió la suscripción de un contrato por servicios profesionales en vez de un contrato de trabajo, pues del documento de folio 9 se infiere que más bien eso fue una recomendación de los abogados de la accionada, lo que no resulta para nada extraño ya que se trata de un ardid muy frecuente utilizado por los empleadores para evadir las cargas sociales. El que mes a mes se emitieran facturas por servicios profesionales a nombre de una sociedad representada por el actor (ver documentos guardados en sobre aparte, reconocidos por el señor Uribe Tobón a folio 647) no desvirtúa la existencia de la relación laboral por lo que ya se explicó anteriormente acerca del principio de supremacía de la realidad que opera en esta materia.

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Al respecto, resulta bastante esclarecedor el voto de esta Sala N° 27 de las 9:30 horas del 31 de enero del 2003, en el que se analizó un caso muy similar al que ahora nos ocupa: "señala la demandada que en fecha posterior, los servicios le fueron prestados por la empresa KENEKAR S.A. constituida por el propio actor, y que su relación fue con esa sociedad, a la cual le giraba los pagos por los servicios recibidos, lo cual pretende demostrar con la copia de los recibos extendidos por esa sociedad. Efectivamente según se advierte de la documental referida (visible de folios 99 al 136), los pagos eran efectuados a nombre de la mencionada persona jurídica, pero ese hecho resulta insuficiente para que con base en ello, se pueda tener por demostrada la pretendida relación comercial que argumenta la demandada. En forma reiterada esta Sala ha señalado que la sola existencia de una sociedad anónima mediante la cual se retribuye la prestación de los servicios recibidos, resulta insuficiente para desvirtuar el carácter laboral de una prestación de servicios, pues el recurso a semejantes formas jurídicas no descarta el hecho de que en el fondo, lo que subsiste es la prestación de un servicio personal, tutelable bajo la égida del Derecho del Trabajo. Lo anterior porque en razón de la aplicación de los principios propios y especiales de esta materia -uno de los cuales lo constituye el de la primacía de la realidad- el juez laboral está obligado a hurgar en la realidad de los hechos a fin de determinar si bajo aquella mampara, subyace una verdadera relación laboral. No puede olvidarse que el Derecho del Trabajo, como Derecho Social que es, parte de un supuesto fáctico, que ha justificado la existencia de una serie de principios propios y especiales, aplicables en la jurisdicción laboral: el normal desequilibrio de fuerzas entre el empleador y el obrero. Esa realidad impregna las condiciones de la contratación del trabajador, y es ahí donde, en resguardo de los válidos derechos del sujeto con menor poder de decisión, cobra vigencia el régimen de principios, garantías y derechos, reconocidos por el Derecho Laboral. En aplicación de ese principio de la primacía de la realidad, el juez laboral resta importancia

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

al esquema formal que normalmente impone una de las partes y resuelve en consideración al sustrato real que refleja el expediente". En síntesis, la sentencia del Tribunal, que declaró sin lugar la demanda por considerar que las partes estuvieron vinculadas por un contrato de servicios profesionales, debe ser revocada. En consecuencia, procede examinar los agravios expuestos en el recurso de apelación del actor que el Tribunal no tuvo la oportunidad de conocer dada la manera en que resolvió, para determinar si la sentencia de primera instancia merece ser confirmada o si, por el contrario, ha de revocarse o modificarse en algún aspecto. V.- ACERCA DEL IMPUESTO AL SALARIO: En su demanda, el actor aseveró que había convenido con la empresa que esta se haría cargo del impuesto de la renta que a él le correspondiese tributar sobre el salario; lo cual nunca fue cumplido. Partiendo de ese supuesto pacto, expuso que su remuneración real, con base en la cual debía efectuarse el cálculo de sus derechos, estaba compuesta por los siguientes rubros: a) salario nominal base en numerario, b) monto del impuesto sobre el salario que debía pagar la demandada, c) auxilio de vivienda, d) viáticos, e) salario en especie, f) bono de vacaciones y g) auxilio escolar. Además, solicitó que se condenara a la compañía al pago de la deuda que existía con el Fisco por concepto del impuesto al salario. En la contestación de la demanda se negó que la empresa se hubiese comprometido a asumir esa obligación tributaria porque, como se trataba de un contrato por servicios profesionales, lo cancelado no era un salario, sino un honorario, correspondiéndole a Uribe y Guerrero S.A. declarar sus ingresos y honrar el impuesto de la renta. El juez de primera instancia rechazó esta pretensión por considerar que no quedó acreditado el convenio referido por el actor. En el recurso de apelación, don Juan Camilo argumentó que él no tenía por qué demostrar que al patrono le correspondía hacer la retención y el pago del impuesto al salario debido a que es una obligación impuesta por la ley. El agravio no es de recibo porque lo que se discute no es si el empleador está obligado o no a retener y cancelar el impuesto de

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

renta sobre el salario que pague a sus trabajadores, pues eso no fue lo que se planteó en la demanda, sino que el punto a dilucidar es si la empresa se comprometió con el actor a cubrir, de su propio peculio, el impuesto de renta que pesase sobre su salario, aspecto que se encuentra totalmente ayuno de prueba -recayendo la carga de la prueba en el actor-, razón por la cual la decisión del a quo se estima acertada. VI.- AUXILIO DE VIVIENDA: El actor en su demanda indicó que el salario que percibía en efectivo estaba integrado, entre otras cosas, por \$500 mensuales que se le daban en carácter de auxilio de vivienda. También afirmó que devengaba salario en especie, dentro del cual incluyó, entre otros aspectos, la casa de habitación que se le proporcionaba cuando se quedaba en las fincas de la demandada. Narró que a finales de 1998, pese a ser ya un derecho adquirido, la demandada le comunicó que, por motivos de ajuste en la estructura de costos, debía eliminársele el auxilio de vivienda, lo cual según el accionante configura un uso abusivo del "ius variandi". Por esa razón pidió conminar a la accionada a pagarle el auxilio de vivienda desde que dicho rubro fue suprimido hasta la finalización de la relación laboral, debiendo tomarse en cuenta ese extremo como parte del salario real. En la contestación de la demanda se explicó que el auxilio de vivienda no era una remuneración por los servicios del actor, sino que, cuando se le contrató, se acordó pagarle \$500 al mes para que atendiera las operaciones de la compañía en los predios y fincas de Guácimo, Batán y Limón, pero eso cambió cuando se redujeron las operaciones porque entonces ya el demandante no tenía necesidad de dormir en hoteles y pensiones en diversas zonas del país. En otras palabras, el mencionado auxilio era para cuando don Juan Camilo tuviera que desempeñar sus funciones fuera de San José y siempre que Uniban no pudiera suplirle la necesidad de vivienda, lo que cambió radicalmente cuando se le permitió alojarse en la casa de huéspedes que hay en la finca. Según se señaló en la contestación de la demanda, esa fue la razón por la cual se eliminó el pago de los \$500, pues de lo contrario hubiese existido un doble pago por el mismo concepto. El a quo tuvo por

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

acreditado que desde el inicio de la relación se le pagaba al actor un auxilio de vivienda de \$500 mensuales, el cual fue suprimido en enero de 1999. A juicio del juzgador, mientras duró, ese auxilio formó parte del salario porque tenía como objeto compensar el hecho de que la empresa no facilitaba el alojamiento en el lugar de trabajo, pero una vez que se remodeló la casa de huéspedes ubicada en la finca aquel auxilio se quitó justificadamente, y entonces a partir de esa fecha es necesario que un perito fije el valor de dicho salario en especie. En este orden de ideas, rechazó condenar a la demandada a pagarle al actor \$500 mensuales desde que el auxilio de vivienda fue eliminado y hasta el fin de la relación laboral, ya que la supresión del rubro fue legítima debido a la variación de las condiciones de trabajo al permitirse el uso de la casa de habitación ubicada en la finca, lo que implica que se sustituyó el importe monetario por la prestación material de la vivienda. En su apelación, el accionante argumentó que se probó por medio de testigos que las casas de huéspedes de las fincas ya existían al momento de ser contratado. Dijo que él residió en San José con su familia durante toda la relación laboral y que ese auxilio era precisamente para ayudarlo con los costos de la vivienda en la ciudad capital. En su opinión, el juzgador confundió el uso de la casa de habitación ubicada en la finca, que tiene el carácter de salario en especie, con otra cosa muy distinta como lo es el plus de vivienda, siendo

que ambos beneficios tienen la virtud de integrar su salario real, sin que exista un doble pago porque responden a necesidades diferentes. Para determinar si el agravio es atendible, debe examinarse la prueba constante en autos acerca de este tema. A folio 9 aparece una nota fechada 13 de enero de 1997 en la cual se detallaron las condiciones de la contratación del actor. Dentro de las ventajas económicas estipuladas se incluyó un auxilio de vivienda de \$500 mensuales, indicándose que "no constituyen salario, pagaderos conjuntamente con el salario" . Luego, a folio 10, figura otra nota del 20 de noviembre de 1998, suscrita por

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Wilson Mejía Mejía en su condición de Gerente de Producción de la demandada, informándole al actor que "al momento de establecer el contrato por prestación de servicios profesionales entre usted y Uniban de Costa Rica, el tamaño de la compañía y de sus operaciones incluía el manejo de la producción y exportación en forma directa y adicionalmente estaba el control de las operaciones de Uniban en el patio de contenedores, lo cual obligaba a su desplazamiento y permanencia en diferentes zonas del país. Por lo que establecimos un pago de auxilio de vivienda por quinientos dólares por mes. Hoy la situación de la empresa ha cambiado y la operación se limita al manejo de las dos fincas y a la relación con la comercializadora que exporta la fruta producida por nosotros. En consecuencia y para ajustar el funcionamiento de la división a la estructura de costos de la organización Uniban para 1999, es necesario renegociar el contrato de servicios profesionales con usted en los siguientes puntos: a) eliminar a partir del 1º de enero de 1999 el pago de \$500 por mes por auxilio de vivienda (...)". Pasando al análisis de la prueba testimonial, se tiene que los declarantes Óscar Enrique Jacquín Linero y José Miguel Araya Bejarano, a folios 648 y 650 respectivamente, manifestaron que, al ser contratado el actor, ya existían en las fincas las casas de huéspedes. Por su parte, Wilson Mejía Mejía, cuya deposición se observa a folios 651 vuelto y 654, fue más específico: "le dije que la compañía como tenía operaciones en Limón le iba a reconocer un auxilio de vivienda que se mantendría vigente mientras las condiciones lo exigieran, para aclarar si la compañía le provee la necesidad de vivienda en la zona la cifra sería revisada o quitada (...) al momento de contratarse a Juan Camilo en las fincas Esmeralda y la Guaria las casas ya estaban construidas pero no eran habitables, especialmente la de la Esmeralda, el mismo Juan Camilo inició la reconstrucción (...) para volverla habitable, y en el caso de finca la Guaria, él consideraba que la finca no era segura y que por esa razón no era conveniente alojarse ahí". De la prueba transcrita se deduce que el agravio no es justificado ya que no se comprobó que el

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

auxilio de vivienda fuera para cubrir la necesidad de morada del actor en San José, sino que de la carta de folio 10 queda claro que el motivo por el cual se concedió ese auxilio fue que, en virtud de las extensas operaciones que tenía la compañía en ese momento, el demandante tenía que trasladarse por varias zonas del país, con la consiguiente necesidad de hospedaje que fue lo que se pretendió cubrir con el auxilio referido, pero una vez que disminuyeron las actividades de la empresa en Costa Rica el accionante únicamente debía encargarse de manejar dos fincas, en las cuales había casas de habitación que él podía utilizar, por lo que el auxilio de vivienda dejó de tener sentido, como atinadamente lo resolvió el juez de primera instancia. VII.- RESPECTO DEL VEHÍCULO: En la demanda se aseveró que el actor percibía salario en especie, el cual estaba integrado, entre otras cosas, por el uso de un vehículo propiedad de la compañía, incluyendo los gastos de combustible, lubricantes, mantenimiento y reparaciones. En la contestación de la demanda se expresó que, ciertamente, en el contrato se le asignó al accionante un carro de Uniban, indicándose que la gasolina, el mantenimiento y las reparaciones serían cubiertos por la empresa siempre que se hiciera un uso normal del automotor. Asimismo, se manifestó que el actor requería de un medio de transporte para cumplir sus funciones de gerente de fincas, lo que le resta carácter remuneratorio al beneficio en cuestión. En primera instancia se concluyó que el vehículo no constituía salario en especie porque fue dado para que el demandante realizase sus labores; sin que este hubiese acreditado el uso discrecional del mismo. En el recurso de apelación don Juan Camilo insistió en que el carro sí era de uso discrecional, por lo que sí configura salario en especie. No obstante, la Sala comparte el criterio del a quo . A folio 9 está el documento en el que se especificaron las condiciones de la contratación del actor y allí se lee: "Vehículo: Propiedad de Uniban, asignado al trabajador. La empresa como propietaria cubre el combustible, mantenimiento y reparaciones. Siempre que se dé un uso normal ". A folios 651 vuelto y 654

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

aparece la declaración de Wilson Mejía Mejía (sobre la cual no hay motivos para dudar ya que al momento de su deposición no estaba ligado laboralmente ni de ningún otro modo a la demandada): "le dije que necesitaba un vehículo para poder desempeñar sus funciones y que si él tenía alguno nosotros le pagaríamos un rodamiento, me contestó que solamente tenían el vehículo de la Sra. entonces le dije que (...) tomara un vehículo que tenía la compañía, le aclaré que ese beneficio no constituía un mayor valor al contrato por servicios (...) el contrato no autorizaba el uso del vehículo para viajes de placer, es más en el contrato decía que se le daba el vehículo para el uso normal de sus actividades". Lleva razón el a quo al apuntar que el actor no logró demostrar que el automotor fuese de uso discrecional; antes bien, de la prueba transcrita se infiere que la asignación del vehículo fue estrictamente para la realización de las labores y no con un afán remuneratorio, lo que le resta la condición de salario en especie.

VIII.- PÓLIZA DE RIESGOS DEL TRABAJO: En su demanda, el actor alegó que percibía, además del salario en efectivo, salario en especie, conformado, entre otros aspectos, por la póliza de riesgos del trabajo. El a quo le negó a este seguro el carácter de salario en especie por tratarse de una obligación patronal derivada de la ley. En el recurso de apelación el señor Uribe Tobón expuso que como la demandada estimó que la relación no fue de tipo laboral, no respondió por ese extremo ante el Instituto Nacional de Seguros, pero que al ser una obligación patronal impuesta por la ley, si no se concedió ni se pagó, entonces su importe debe tenerse como parte del salario en especie que no fue cancelado. De las propias manifestaciones del actor se extrae que él nunca estuvo asegurado contra los riesgos del trabajo, por lo que ni siquiera cabe examinar si dicho seguro configura o no salario en especie, pues se trata de algo que nunca se disfrutó en el caso concreto. En todo caso, vale decir que la tesis del impugnante no es admisible porque es claro que el seguro contra los riesgos del trabajo no lo otorga el patrono con el objeto de retribuir los servicios prestados por el trabajador, sino que su

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

concesión se explica por el mero cumplimiento de una obligación legal (artículo 193 del Código de Trabajo); amén de que no representa una ventaja patrimonial para el empleado ya que, aunque este no cuente con dicho seguro, igualmente será atendido por el Instituto Nacional de Seguros en caso enfermedad o accidente laboral (ordinal 201 del mismo Código). IX.- CUOTAS OBRERO PATRONALES: En el libelo inicial el demandante indicó que nunca fue reportado por la accionada ante la Caja Costarricense de Seguro Social, por lo que solicitó el pago de todas las cuotas obrero patronales dejadas de cancelar a la Caja y al Banco Popular, junto con las multas e intereses respectivos. En la contestación de la demanda ese hecho fue admitido, mas la accionada no aceptó haber incurrido en omisión alguna pues, a su juicio, no existió un contrato de trabajo, sino uno por servicios profesionales. El juez de primera instancia, a pesar de tener por acreditada la existencia de la relación laboral y el incumplimiento de la demandada de reportar al actor ante la Caja Costarricense de Seguro Social, rechazó la pretensión referente al pago de las cuotas obrero patronales, por considerar que ello debía ventilarse en la vía de infracción a las leyes del trabajo y previsión social. En el recurso de apelación el demandante defendió la tesis de que sí es posible conocer su solicitud en esta vía ordinaria laboral. Lleva razón el señor Uribe Tobón, dado que sí procede dictar una condena en ese sentido en un proceso ordinario laboral (así se resolvió en el voto de esta Sala N° 19 de las 9:30 horas del 29 de enero del 2003), por lo que debe revocarse el fallo de primera instancia en cuanto denegó la pretensión número ocho de la demanda para, en su lugar, acoger ese extremo petitorio (pero no en los montos allí estimados, sino los que resulten del salario real que se determine en la fase de ejecución de sentencia), debiendo desestimarse a su respecto la excepción de falta de derecho, en el entendido de que el pago deberá realizarse a favor de las instituciones correspondientes y no directamente al actor. X.- INTERESES LEGALES: En la demanda se pidió "que se condene a la demandada al pago de los intereses

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

legales desde la fecha en que debió hacerse cada pago, hasta la fecha del pago efectivo sobre los montos a los que se le condene pagar". El a quo reconoció los intereses legales sobre los extremos concedidos desde la firmeza del fallo hasta el efectivo pago. En el recurso de apelación don Juan Camilo manifestó que los intereses deben computarse desde la fecha del despido y no a partir de

la firmeza de la sentencia. En el voto N° 117 de las 8:30 horas del 22 de febrero del 2005 esta Sala expuso: " En lo que respecta al pago de intereses legales sobre los extremos laborales aquí concedidos, se ha manifestado, en forma reiterada, que el derecho a percibirlos, surge desde el momento mismo que el empleador se constituye en mora, sea, a partir de la disolución del vínculo laboral, por ser esa la oportunidad en que debió hacerse efectivo el pago pleno de los mismos. En otras palabras, cuando el empleador no cumple, oportunamente con el pago de cualesquiera de las prestaciones legales, al concluir el contrato de trabajo, incurre en la responsabilidad civil de satisfacer a su acreedor, los daños y perjuicios que le ha venido ocasionando y que, por tratarse de sumas de dinero, se contraen al obligado pago de intereses sobre las sumas debidas, que se generen desde el momento en que la obligación debió hacerse efectiva, de ahí que se concedan, tal y como lo hizo el juzgador a-quo y confirmó el Ad-quem, a partir del 5 de febrero del 2000 -fecha de la cesación- y hasta su efectivo pago. Decir que la presente obligación no genera intereses, sino desde la firmeza del fallo, es contrario a lo que mandan los ordinales 702 y 706 del Código Civil, aplicables en este campo, supletoriamente (artículo 15 del Código de Trabajo); ya que el incumplimiento de cualquier obligación, hace incurrir en el pago de los daños y perjuicios que directa o indirectamente se deriven de esa conducta. Esta decisión tiene sustento en las normas del derecho común, aplicables con mayor razón en materia de trabajo, de conformidad con la doctrina del artículo 17, y con los principios que informan los numerales 1 y 19, todos del Código Laboral. Desde el punto de vista de la Sala, la interpretación en

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

sentido distinto, beneficiaría al obligado moroso, quien obtendría una ventaja ilegítima de su incumplimiento, con evidente perjuicio para los trabajadores. Tómese en cuenta que mientras se llega a la firmeza del fallo, es el empleador quien dispone y disfruta del dinero de las prestaciones que debió cancelar al actor desde la cesación, de manera que es justo que pague lo adeudado y los intereses dichos por todo el tiempo de la mora, compensando así, la devaluación de las sumas que debió cancelar en el momento del cese de la relación laboral". Por ello, ha de acogerse este agravio y modificarse la sentencia de primera instancia en cuanto a la fecha a partir de la cual rigen los intereses legales, que debe coincidir con la data de terminación de la relación laboral.

"

Lo constituye

Vehículo de uso discrecional

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]¹⁴

"III.- Los puntos a dilucidar por la Sala, de conformidad con los agravios expresados, son tres . En primer lugar, determinar si el artículo 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública y el principio de legalidad, impiden al ICE reconocer y calificar como salario en especie, el uso discrecional de vehículos por parte de algunos de sus funcionarios de alta jerarquía, incorporando ese reconocimiento como parte de sus contratos y, de resultar ilegales, si podía el demandado ignorar el derecho declarado a la hora de cancelar prestaciones a los funcionarios que venían disfrutando de ese beneficio antes de la última reforma reglamentaria. En segundo lugar, determinar si esos actos administrativos generaron o no un derecho adquirido, debiendo por lo tanto el demandado reconocer el 37% sobre el salario en metálico del actor, al momento de pagar prestaciones legales. El

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

tercer punto a dilucidar consiste en determinar si el Tribunal, al acoger la tesis de la demandada, ha infringido los principios de irretroactividad de las normas, referido a la Ley de Tránsito, y el de igualdad, con respecto a los casos de otros funcionarios a quienes les computaron como salario en especie el uso discrecional de vehículo. Esta Sala, en forma reiterada, ha sostenido que en las relaciones de empleo público, los beneficios adicionales al salario en metálico que reciben algunos funcionarios o empleados, no constituyen salario en especie, salvo norma expresa del ordenamiento que así lo establezca y, pese a la autonomía de los entes públicos, como es el caso del ICE, no se excluye la aplicación del principio salarial que se desprende del artículo 9 de la Ley de Salarios, lo que significa que si no existe norma interna que le otorgue ese calificativo al beneficio adicional al salario en metálico, se impone aplicar el principio general antes señalado. Este criterio fue externado, entre otros, en los votos números 166 de las 10:15 horas del 24 de mayo de 1995; 357 de las 10:30 horas del 8 de noviembre de 1996; 619 de las 10:00 horas del 30 de julio del 2004; y 826 de las 9:55 horas del 30 de setiembre del 2005, entre otros. En el primero de esos fallos se dispuso " ... Lleva razón el apoderado especial judicial del Banco Central de Costa Rica al indicar que no puede ser considerado como salario en especie el vehículo de uso discrecional, utilizado por el actor. En la entidad accionada existe un Reglamento para el Uso de los Vehículos Propiedad del Banco Central de Costa Rica, el que establece en el párrafo final del artículo 6° lo siguiente: "Por la naturaleza de sus funciones, quedan autorizados a usar los vehículos del Banco Central de Costa Rica, en forma discrecional, los siguientes funcionarios: Presidente Ejecutivo, Gerente y Subgerente del Banco Central de Costa Rica, Auditor General de Entidades Financieras, Auditor Interno del Banco Central de Costa Rica, y Gerente de la Comisión Nacional de Valores." (ver folios 34 a 43 frente y 58). De conformidad con la Ley Orgánica de la entidad demandada, Número 1552 del 23 de abril de 1953, el Sub Auditor General de Entidades Financieras sustituirá al Auditor

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

General en caso de ausencia (artículo 127), razón por la cual los deberes y atribuciones enumerados en el numeral 131 siguiente, le corresponden al Auditor General o, en su defecto, al Subauditor General. Del expediente se desprende que el actor ocupaba el cargo de Subauditor General y que, debido a la renuncia del Auditor General, asumió las funciones de ese puesto por espacio de tres meses y medio, según lo ordena la normativa dicha (ver demanda en folios 2 a 10 en relación a la certificación de folio 72 y a los testimonios de los señores (...), en folios 66 a 70 vuelto); lapso durante el cual utilizó en forma discrecional dos vehículos propiedad del Banco, tal y como se desprende de la declaración del señor (...) y del señor (...), quienes laboraban para la demandada el primero como chofer asignado al Auditor General y el segundo, en calidad de Director de Recursos Humanos. De lo expuesto se deduce que el actor asumió las funciones de Auditor General de Entidades Financieras y en tal carácter estaba autorizado por la normativa transcrita a hacer uso de vehículos propiedad del demandado en forma discrecional. Pero, para efectos de este análisis se debe tomar en cuenta que, una cosa es que el actor pudiera usar los vehículos de esa forma y, otra, que el indicado uso, se deba considerar legalmente como salario en especie. Si bien es cierto, en materia laboral imperan principios que buscan tutelar al trabajador, como el de primacía de la realidad y del in dubio pro operario, no se puede dejar de lado que no estamos en presencia de una relación de empleo privada, sino de servicio público y que, en este campo rigen principios distintos -principios de derecho público- que incluso, pueden ser contrapuestos a los de aquella especial materia, por lo que en estos casos, es la naturaleza de la relación la que establece los principios y reglas a aplicar. La Sala Constitucional en el Voto citado por el recurrente, Número 1696 de las 15:30 horas del 23 de agosto de 1992, se pronunció en ese sentido: "Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solo distintos de los del derecho laboral (privado), sino

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

muchas veces contrapuestos a éstos." Así las cosas, de conformidad con el principio de legalidad que impera en el Sector Público, sólo pueden considerarse lícitas y efectivas como obligaciones a cargo de los respectivos entes aquellas que se encuentren autorizadas por el ordenamiento (artículos 11 de la Constitución Política y 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública), razón por la cual, la utilización de un bien público, solo puede ser conceptuada como salario en especie con las consecuencias que esa calificación implica, si está regulada de manera expresa en el ordenamiento en esa forma, lo que no sucede en el caso de que se conoce. Además, en materia de empleo público, la tendencia legislativa ha sido restringir el concepto de salario en especie, con el fin de buscar una protección adecuada de los recursos públicos, tal y como se desprende del artículo 9° de la Ley de Salarios de la Administración Pública, aplicable en dicho sector como principio general, según el cual no tendrán el carácter de salario las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren a los servidores públicos, tales como los que cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, etcétera. Y se descarta la posibilidad de acudir a lo dispuesto sobre la materia en el Código de Trabajo (artículo 166), como norma supletoria del derecho privado (artículo 13 de la Ley General de Administración Pública), puesto que por esta vía no es posible desatender la limitación que resulta de la mencionada norma salarial del ordenamiento administrativo, la cual tiene, según se dijo, rango de principio aplicable en el sector público en materia de salarios (artículo 9° de la Ley General citada)...” Esa línea jurisprudencial se repite en los otros votos antes citados, así en el 357-96 se indicó “ II.- De conformidad con los artículos 1 y 2 de la Ley número 1721 de 28 de diciembre de 1953 y sus reformas, el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico es una institución autónoma de Derecho Público, con personería jurídica y patrimonio propios. En virtud de esa naturaleza, forma parte de la Administración Pública -descentralizada- y sus

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

servidores, independientemente del tipo de trabajo que desempeñen o de las condiciones en que lo hagan, son funcionarios públicos (artículos 1 y 111 de la Ley General de la Administración Pública). De ahí que, su relación de servicio, es de índole estatutaria y no privada y, por ende, está sujeta al Derecho Administrativo y a sus principios (ordinal 112 ibídem). Por consiguiente, para resolver el fondo de este asunto -de mero derecho, como bien lo señaló el juzgador de primera instancia- no puede obviarse lo previsto en el numeral 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, número 2166 de 9 de octubre de 1957 y sus reformas, que señala: "Salvo las sumas que por concepto de "zonaje" deban reconocerse a determinados servidores públicos, conforme al Reglamento que con tal fin dictará el Poder Ejecutivo, las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren, tales como las que cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, etc., no tendrán el carácter de salario en especie, ya que tales gastos sólo se otorgarán cuando las necesidades del servicio así lo requieran, lo mismo que las sumas que fueren pagadas por concepto de viáticos o gastos de viaje ." (la negrita no es del original). Esa previsión normativa constituye un principio general, en materia de empleo público, que debe ser aplicado, necesariamente, a la especie.- III.- Dentro de esa tesitura, en la resolución número 8, de las 14:20 horas, del 10 de enero de 1996, esta Sala estableció: "Si bien es cierto, en materia laboral imperan principios que buscan tutelar al trabajador, como el de primacía de la realidad y del in dubio pro operario, no se puede dejar de lado que no estamos en presencia de una relación de empleo privada, sino de servicio público y que, en este campo rigen principios distintos -principios de derecho público- que incluso, pueden ser contrapuestos a los de aquella especial materia, por lo que en estos casos, es la naturaleza de la relación la que establece los principios y reglas a aplicar. La Sala Constitucional en el Voto (...) Número 1696 de las 15:30 horas del 23 de agosto de 1992, se pronunció en ese sentido: "Este régimen de empleo público implica,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no

solo distintos de los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos.". Así las cosas, de conformidad con el principio de legalidad que impera en el Sector Público, sólo pueden considerarse lícitas y efectivas como obligaciones a cargo de los respectivos entes aquellas que se encuentren autorizadas por el ordenamiento (artículos 11 de la Constitución Política y 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública), razón por la cual, la utilización de un bien público, solo puede ser conceptuada como salario en especie, con las consecuencias que esa calificación implica, si está regulada de manera expresa en el ordenamiento en esa forma, lo que no sucede en el caso de que se conoce. Además, en materia de empleo público, la tendencia legislativa ha sido restringir el concepto de salario en especie, con el fin de buscar una protección adecuada de los recursos públicos, tal y como se desprende del artículo 9° de la Ley de Salarios de la Administración Pública..." (ver, en el mismo sentido, los Votos números 102, de las 9:00 horas, del 31 de marzo de 1995; 39, de las 9:50 horas, del 2 de febrero; 155, de las 15:20 horas, del 22 de mayo; y, por último, 166, de las 19:15 horas, del 24 de mayo, todos de este año... ". En similar sentido se dispuso en el voto 619-04 al decir " las directrices que emane la Autoridad Presupuestaria en materia de política presupuestaria (inversión, endeudamiento y salarios), son de obligado acatamiento para RECOPE , e) pero, no obstante, la actuación de la Autoridad Presupuestaria debe permanecer en el campo el diseño y posterior ejecución de las directrices generales sobre política, y la ingerencia de dicha autoridad no puede llegar al extremo de interferir en la ejecución concreta de esas directrices. Esto significa que la mencionada Autoridad no está en capacidad de dar órdenes concretas o someter a aprobación los actos específicos de ejecución, que son parte de la autonomía administrativa de esas entidades, pero sí puede -y debe- fiscalizar el cumplimiento de las directrices que promulga y que el Poder Ejecutivo adopta,

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

haciéndolas o convirtiéndolas en oficiales , de tal forma que si éstas son incumplidas por los entes fiscalizados, a la Autoridad le queda abierta la posibilidad de proceder de conformidad con su ley y con la General de la Administración Pública." (La negrita no está en el original). Queda claro, entonces, que la demandada está sometida a las políticas salariales y de empleo vigentes para el Sector Público, razón por la cual resulta de aplicación el principio de legalidad(...) De conformidad con el principio de legalidad, sólo pueden considerarse lícitas y efectivas, como obligaciones a cargo de los respectivos entes, aquellas que se encuentren autorizadas por el ordenamiento (artículos 11 de la Constitución Política y 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública), razón por la cual, la utilización de un bien público sólo puede ser conceptuada como salario en especie, con las consecuencias que esa calificación implica, si está regulada de manera expresa en el ordenamiento en esa forma. En otras palabras, un determinado beneficio percibido por un funcionario público sólo puede considerarse como salario en especie, si el ordenamiento jurídico expresamente le reconoce esa condición. En este caso, no se ha demostrado la existencia de una norma jurídica que le atribuya tal carácter al vehículo, el celular y la alimentación de que disfrutó el accionante. Además, en materia de empleo público, la tendencia legislativa ha sido restringir el concepto de salario en especie, con el fin de buscar una protección adecuada de los recursos públicos, tal y como se desprende del artículo 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, aplicable en dicho sector como principio general, según el cual no tendrán el carácter de salario las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren a los servidores públicos, tales como los que cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, etcétera. Y se descarta la posibilidad de acudir a lo dispuesto sobre la materia en el Código de Trabajo (artículo 166), como norma supletoria del derecho privado (artículo 13 de la Ley General de Administración Pública), puesto que por esta vía no es

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

posible desatender la limitación que resulta de la mencionada norma salarial del ordenamiento administrativo, la cual tiene, según se dijo, rango de principio aplicable en el sector público en materia de salarios (artículo 9 de la Ley General citada)... El actor enfatiza el hecho de que a dos exfuncionarios del ente demandado, que ocupaban cargos similares al suyo, sí se les reconoció el salario en especie que devengaban por concepto del uso discrecional de un vehículo dentro de sus respectivas liquidaciones (lo que demuestra con los documentos visibles a folios 90 y 92). Sin embargo, por tratarse de una costumbre "contra legem", violatoria del principio de legalidad -pues existe normativa interna de RECOPE que expresamente niega que el uso discrecional del vehículo constituya salario en especie, ver el artículo 4 del "Reglamento general de transportes de RECOPE" y el 16 del "Reglamento de beneficios no salariales para los funcionarios de RECOPE que participan de la gestión pública de la empresa", a folios 34 y 121-, ningún derecho cabe derivar de ella. En modo alguno la alegada costumbre puede prevalecer en detrimento de la normativa que regula el punto, porque en materia de derecho público, donde rige el principio de legalidad, la costumbre contra legem no crea derecho. En ese sentido se pronunció esta Sala en el voto N. 328 de las 15:00 horas del 19 de octubre de 1994, indicando que: "... no puede aplicarse una costumbre opuesta abiertamente al contenido expreso de una norma, como se ha pretendido en el caso de que se conoce, cuando la empleadora es una entidad sujeta al derecho público y, por ende, al principio de legalidad (artículos 11, 49 y 129 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública), por lo que el ordenamiento jurídico la obliga a que sus servidores ejerzan sus potestades y realicen sus actos administrativos, solo de conformidad con lo que está expresamente permitido por la ley, siendo su deber ineludible el cumplirla y nunca rebasar arbitrariamente sus atribuciones, como por práctica se ha hecho, procediéndose a amparar casos no contemplados, con el consecuente ilegítimo perjuicio económico para la Institución, disponiéndose

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

de recursos públicos a fin de solventar supuestas obligaciones que, en realidad, no se han tenido de acuerdo con la normativa vigente en la entidad demandada (se puede consultar, con relación a lo que ahora se comenta, el Voto de la Sala Constitucional Número 1696, de las 15:30 horas del 23 de agosto de 1992). So pretexto de una costumbre, de por sí nociva en la entidad pública, no se podría vulnerar el contenido de esa norma, relevando a los trabajadores de cumplir los requisitos en ella contemplados, para tener derecho a los meses de cesantía que ahí se establecen, porque se estaría aplicando en forma ilegal, por tratarse de situaciones de empleo público, una costumbre contra legem, lo que es improcedente, según se indicó". Sobre el tema de derechos adquiridos alegados por el recurrente en el caso al que se refiere el anterior pronunciamiento, la Sala dijo "...Según el actor, antes de laborar en RECOPE él prestó sus servicios en el Ministerio de Hacienda, donde se le reconoció como salario en especie el vehículo de uso discrecional que se le asignó en dicha dependencia, conservando ese derecho al pasar a trabajar a las órdenes de la Refinadora. Sin embargo, tal aseveración se encuentra absolutamente ayuna de prueba, por lo que el argumento resulta inatendible (numeral 317 del Código Procesal Civil)". Recientemente, en el voto número 826-05, la Sala mantiene la línea jurisprudencial antes señalada al disponer " A la luz de lo regulado en el artículo 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública - Ley N° 2 166, del 9 de octubre de 1957- , y con base en los artículos 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública y 11 de la Constitución Política, que consagran el principio de legalidad, se ha reiterado el criterio de que para que a una determinada prestación en especie pueda concedérsele la naturaleza de salario, debe estar concretamente así previsto en alguna norma, pues la capacidad de los representantes del Estado-empleador para conceder derechos o beneficios está limitada y sujeta al ordenamiento jurídico. En efecto, el citado artículo 9, en forma expresa, excluye ese tipo de prestaciones como parte integrante del salario, con la clara

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

finalidad de tutelar el manejo de los recursos de la colectividad. Dicho artículo señala: " Salvo las sumas que por concepto de 'zonaje' deban reconocerse a determinados servidores públicos, conforme al Reglamento que con tal fin dictará el Poder Ejecutivo, las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren, tales como las que cubran gastos de alojamiento , alimentación, vehículos, uniformes, etc., no tendrán el carácter de salario en especie , ya que tales gastos sólo se otorgarán cuando las necesidades del servicio así lo requieran, lo mismo que las sumas que fueren pagadas por concepto de viáticos o gastos de viaje." (Los destacados no están en el original). De esa norma se desprende la limitación que el legislador dispuso respecto de aquellas otras prestaciones que no fueran concedidas en dinero y se infiere, con plena claridad, que le restó naturaleza salarial. Como lo expone la recurrente, y como se indicó, en forma reiterada esta Sala ha señalado que resulta necesaria la existencia de una norma específica que establezca la naturaleza jurídica salarial de una determinada prestación en especie, para poderle conferir tal naturaleza

y aplicar las consecuencias legales que de ello derivan, sin que resulte posible aplicar supletoriamente lo dispuesto en el artículo 166 del Código de Trabajo , por sobre lo regulado en el citado artículo 9 ". Siguiendo esa línea de pensamiento que se expresa en los votos antes transcritos, esta Sala, basada en un acuerdo administrativo que tenía el carácter de norma general interna del Banco Nacional de Costa Rica, donde se reconoció el carácter de salario en especie el uso discrecional de vehículo por algunos de sus funcionarios, declaró con lugar el reclamo para que ese derecho fuese considerado a la hora de pagar prestaciones, deslegitimando la aplicación retroactiva del posterior acuerdo administrativo que dejó sin efecto el acuerdo general que rigió cuando el servidor prestó servicios, en ese caso como Subgerente General. Así se pronunció en el voto número 23 de las 9:20 horas del 29 de enero de 1999, al decir "VII.- LA CIRCUNSTANCIA ESPECIAL QUE RODEA EL CASO QUE NOS OCUPA: En los últimos períodos de su

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

relación laboral, el actor, desempeñó el cargo de Subgerente General del Banco accionado, gracias a lo cual se le otorgó el uso discrecional de un vehículo; beneficio que -conforme se indicó, conforme al artículo 41, de la Sesión de Junta Directiva n° 9599, del 30 de octubre de 1984-, tenía definido carácter jurídico de salario en especie. En dicho acuerdo, textualmente, se dispuso: "...POR VOTACION NOMINAL Y UNANIME, ESTABLECER -como NORMA GENERAL- el reconocimiento de salario en especie por el uso de vehículos del Banco, en cumplimiento de sus funciones, para efectos del cálculo del pago del derecho de cesantía a funcionarios en que proceda reconocer ese derecho y que dejen de prestar sus servicios a la institución, por diversas circunstancias, debiéndose efectuar -en cada caso- los cálculos correspondientes, por parte de personal técnico propio. Es entendido que el reconocimiento aludido, se hará -únicamente- en el caso de los funcionarios a quienes -según la normativa vigente- se les asigna vehículo para su uso discrecional, en el desempeño de su cargo..." . Posteriormente, por el artículo 9, de la Sesión 10.681, del 29 de agosto de 1995, se acordó: "...Dejar sin efecto lo acordado en el artículo 41°, sesión 9.599, del 30 de octubre, 1984, en el cual fue establecido como norma general el reconocimiento de salario en especie por el uso de vehículos del Banco, en cumplimiento de sus funciones, para efectos del cálculo del pago del derecho de cesantía a funcionarios en que proceda reconocer ese derecho..." . La parte recurrente aduce que, el actor, goza de un derecho adquirido, el cual fue, ilegítimamente, eliminado por la Junta Directiva de la entidad accionada. Con respecto al concepto de derecho adquirido, esta Sala ha indicado que: ".....debido a la complejidad en el desarrollo de las relaciones laborales, se ha extendido el concepto de derecho salarial, multiplicándose en una variedad de formas complementarias, que hoy dificultan su definición como derecho unitario. Por ello, es importante determinar cuándo el salario adquiere aquel carácter de derecho adquirido -como aquí se pretende-, lo cual surge cuando "...por razón de la misma ley o de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

la convención entre las partes se encuentra irrevocable y definitivamente incorporado al patrimonio de una persona..." (CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. "DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL". Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1979, pág. 94). Bajo esta óptica, la Sala Constitucional -refiriéndose a la eficacia de derechos que devienen de una norma que, posteriormente, carece de vigencia dentro del ordenamiento jurídico, por su derogatoria producida o por su nulidad declarada-, ha conceptualizado como derecho adquirido aquél que, de alguna manera, se haya incorporado a la relación laboral, en la medida de que no exista la necesidad de tener que acudir, nuevamente, al texto, al clausulado o a los mecanismos establecidos, para que se produzca el derecho o el beneficio a favor del trabajador (Voto de esa Sala, número 3285, de las 15:30 horas, del 30 de octubre, de 1992). Bajo esa perspectiva jurídica, desde que el accionante ocupó el cargo de Subgerente General, se le otorgó, dentro de los beneficios por el ejercicio de su cargo, el uso discrecional de un automóvil; el cual, desde el año 1984, fue reconocido como salario en especie por Acuerdo de la Junta Directiva, en ejercicio de las potestades y facultades que le confiere el numeral 34, inciso a), de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional. A partir de su nombramiento, en ese puesto, el accionante obtuvo un directo beneficio salarial, dado que disfrutó de un vehículo de uso discrecional y de su mantenimiento. Es cierto que, once años después de que la Junta Directiva le otorgó, a ese concreto beneficio, la condición de salario en especie, decidió revocarlo coincidiendo con la jurisprudencia de esta Sala -la cual indica que, ese emolumento, debe ser reconocido expresamente por la Administración, para que obtenga tal carácter (Votos números 265, del 14 de setiembre, de 1994; 147, del 5 de mayo; 166, del 24 de mayo, de 1995). No obstante, esa decisión ya no podía afectar el derecho adquirido por el actor; máxime cuando existió un Acuerdo anterior, que expresamente otorgaba esa condición de salario. El tema de los derechos adquiridos, incluso fue discutido en el seno de la Junta Directiva, que decidió

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

suprimir el beneficio salarial de que se trata (folios que van del 50 al 53). En conclusión, el actor tiene derecho a que, dentro del cálculo del preaviso y del auxilio de cesantía, se incluya, como salario en especie, el uso discrecional del vehículo que disfrutó, desde su nombramiento como Subgerente General y hasta la finalización de su relación laboral, con la entidad accionada. El porcentaje de éste deberá fijarse pericialmente y en ejecución de esta sentencia; tomándose en consideración, entre otros aspectos: las características generales del vehículo que tuvo asignado el actor (año, estilo, cilindraje, modelo, valor), su depreciación, capacidad de pasajeros, el pago de combustibles y lubricantes; así como seguros, derechos de circulación, etcétera; ello, claro está, considerando que, por ser un funcionario de confianza - conforme al numeral 143 del Código de Trabajo-, la utilización del vehículo, como salario en especie, sólo se daba después del trabajo diario de doce horas, los feriados y los días de descanso semanal obligatorio; todo lo cual también lo deberá estimar el respectivo perito...". En el caso que nos ocupa ocurre similar situación fáctica a la descrita en ese caso, en consecuencia la solución debe ser similar. En efecto, se acreditó que el 2 de marzo de 1982, el Presidente Ejecutivo del ICE, en nota remitida a la División de Transporte Automotor del MOPT, le dice que el vehículo de uso discrecional comprendido dentro del contrato de trabajo, también lo tenía el Auditor, entre otros (folios 41-42). Desde diciembre de 1984 en el ICE la Contraloría General de la República aprobó el Reglamento para la Administración de Prestaciones de los Servicios de Transporte en el Instituto Costarricense de Electricidad, que decía " Artículo 2º- Para los efectos de este Reglamento los vehículos del Instituto se clasifican en: a) De uso discrecional. b) De uso administrativo. Artículo 3º- Los vehículos de uso discrecional son aquellos que están asignados al Presidente Ejecutivo, Gerente General, Subgerente, Auditor General, excepto otros que por contrato o convenio de trabajo lo tengan asignado o lo llegaren a tener." (folios 43-45). Luego el 4 de agosto de 1987, mediante Sesión

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

número 3903, se otorgó el derecho a disfrutar de vehículo de uso discrecional a Subjefes de Dirección y Subauditor (puesto este último que ocupó el actor del 1 de abril de 1991 al 28 de febrero de 1994, según consta a folios 11-12), como un incentivo no salarial de importancia (folios 25-27). El 25 de octubre de 1988, en Sesión número 4026, artículo 6, se aprobó la política institucional del ICE sobre vehículos de uso discrecional. Ese acuerdo se sustentó en la jurisprudencia vigente para entonces, específicamente un voto dictado en el caso de un ejecutivo del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, a quien se reconoció ese derecho que fue valorado en el 33% de su salario total; también sirvió como sustento de la política institucional un pronunciamiento de la Contraloría General de la República, de 5 de mayo de 1987, mediante el cual dio libertad para que cada institución hiciera uso del sistema de calificación de salario en especie, partiendo de lo dispuesto por el artículo 166 del Código de Trabajo y jurisprudencia reinante, pero no sobrepasando los límites máximos fijados por la jurisprudencia vigente a la fecha, que para entonces era de un 37%. El acuerdo emitido por unanimidad, por el Consejo Directivo, en el artículo 6, dice: "Aprobar y poner en vigencia la política sobre el uso discrecional de vehículos por parte de los altos funcionarios ejecutivos al servicio de la Institución, la cual persigue, fundamentalmente, reconocer como salario en especie un 37% del salario total para los trabajadores que disfrutaban de esa clase de vehículos. Esta política será administrada por la Oficina de Servicios de Personal del Departamento de Administración de Personal de la Dirección de Recursos Humanos, y se regirá de conformidad con los antecedentes y los objetivos que se consignan en el documento denominado "Políticas Sobre Uso Discrecional de Vehículos", que se incluye como anexo del acta de la presente Sesión y que por lo tanto se considera como parte integrante del presente acuerdo. Acuerdo firme." (folios 46-48). En la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres de 30 de marzo de 1993, número 7331, en el artículo 225 dijo que los vehículos de uso discrecional eran aquellos

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

asignados, entre otros,

a los Auditores y Subauditores, dejando fuera el caso de los Subjefes de Dirección (a los cuales el ICE les había dado ese derecho desde 1987 y les garantizó como salario en especie a partir de 1988, según lo antes indicado), también dispuso en el artículo 243 que: "La aplicación de esta ley derogaba otras normas, leyes o reglamentos que rigen en este campo, para el Gobierno Central, instituciones autónomas y semi-autónomas y los otros Poderes del Estado" ; no reguló nada sobre la naturaleza jurídica de ese beneficio laboral (y no tenía que hacerlo porque no es propio de ese tipo de leyes, por el objetivo de la misma), con lo que se viene a mantener el reconocimiento que como parte del contrato de trabajo tenían los que ocupaban los puestos de Auditor General y Subauditor, entre otros funcionarios (folios 50-53). A raíz de la exclusión de la Ley de Tránsito de los puestos de Subjefes de Dirección, se suscitó una polémica a nivel de Contraloría General de la República, Procuraduría General de la República (dictamen C-176-94 del 14 de noviembre de 1994, donde consideró que con la Ley de Tránsito quedaba derogado el acuerdo sobre salario en especie), y el ICE que mantenía el criterio que se trataba de un derecho adquirido que no podía ser eliminado para quienes no estaban comprendidos dentro de la Ley de Tránsito como destinatarios del beneficio (menos para quienes sí quedaban cubiertos por esa ley) disputa que finalmente dio como resultado que el ICE acatara la directriz de la Contraloría General de la República en excluirlos del beneficio de uso discrecional de vehículos y procedió a indemnizarlos con pago parcial de prestaciones, basándose en el voto de la Sala Constitucional número 6499-94 de las 11:03 horas del 4 de noviembre de 1994 y el artículo 6 del acuerdo número 4026 del 25 de octubre de 1988, lo que fue aprobado por la Contraloría General de la República (folio 117). Posteriormente se emitió el Manual sobre normas técnicas de control interno relativas al uso, control y mantenimiento de vehículos, publicado en El Alcance N° 7, a La Gaceta N° 24, del 2 de febrero de 1996, emitido por la Contraloría General de la

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

República, que en su norma 311.04 Asignación de vehículos de uso discrecional dispone " Tendrán un vehículo de uso discrecional solamente aquellos funcionarios a los cuales por ley se les conceda ese beneficio, el que no podrá considerarse bajo ninguna circunstancia como salario en especie ." En una aclaración interpretativa de ese ente contralor se dispuso "...En ningún caso las facilidades o ventajas que hayan representado o represente para los funcionarios o empleados el uso de vehículos oficiales, será parte del respectivo contrato de trabajo ..." (cita a folio 171 y no objetada por el actor). Finalmente, en La Gaceta N° 103 del 30 de mayo del 2001, salió publicado el Reglamento de Transportes del Instituto Costarricense de Electricidad. Este, en lo de interés dispone "Artículo 2°- Para los efectos de este Reglamento los vehículos del Instituto se clasifican en: a) de uso discrecional (...) Artículo 3°- Los vehículos de uso discrecional son aquellos que por ley, están asignados al Presidente Ejecutivo, Gerente General, Subgerentes, Auditor General y Subauditores (...) Artículo 69.- El vehículo de uso discrecional no podrá considerarse bajo ninguna circunstancia como salario en especie (...) Artículo 80.- El presente Reglamento sustituye el aprobado por la Contraloría General de la República el día 27 de noviembre de 1984 y publicado en La Gaceta N° 245 del día 24 de diciembre de 1984. Aprobado por el Consejo Directivo en la sesión N° 5208 del 8 de agosto del 2000" (folios 175-179). Es obvio que fue mediante este último Reglamento que se vino a dejar sin efecto, tácitamente, el artículo 6 de la Sesión número 4026 de 25 de octubre de 1988, donde se manifestó la voluntad administrativa, debidamente fundamentada en la situación fáctica reinante en aquel entonces, de reconocer como salario en especie y por tanto como parte del contrato de los Auditores y Subauditores, entre otros, el uso discrecional de vehículo, llevando al extremo de reconocer el valor porcentual de ese derecho, convirtiéndose así en un derecho adquirido, mismo que fue reconocido como tal para los Subjefes de Dirección a quienes se les eliminó por no estar comprendidos dentro de los supuestos del artículo 225 de la Ley de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Tránsito. En consecuencia, por impedirlo el principio de irretroactividad de las normas consagrado en el artículo 34 de la Constitución Política, y por tratarse de un derecho subjetivo adquirido al amparo de un acuerdo administrativo, con efectos propios, y considerar la Sala que la Ley de Tránsito no reguló el tema de la calificación legal del beneficio de uso discrecional de vehículos, sino que la derogatoria prevista en el artículo 243 de ese cuerpo normativo se refería propiamente al tema objeto de su regulación, como fue la circulación vehicular en todo el país, no se comparte la tesis del Tribunal por estimar que no es correcta, porque deja de lado los efectos de los actos administrativos que otorgan derechos, los que se presumen válidos hasta que no sean anulados por medio de los procedimientos legales vigentes. Salvo las excepciones previstas en el artículo 173 de la Ley General de la Administración Pública (casos de nulidad evidente y manifiesta, o de revocación por existir grave divergencia entre los efectos del acto y el interés público), el principio constitucional de intangibilidad de los actos propios (non venire contra factum proprium) que dimana de los artículos 11 y 34 de la Constitución Política, impide al Estado anular los actos declarativos de derechos subjetivos a favor del administrado, según lo establece el artículo 183 inciso 3 de la Ley General de la Administración Pública que dice: "Fuera de los casos previstos en el artículo 173, la administración no podrá anular de oficio los actos declaratorios de derechos a favor del administrado y para obtener su eliminación deberá recurrir al contencioso de lesividad..." El proceso contencioso de lesividad está regulado en el numeral 35 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa que establece: "1. Cuando la propia Administración autora de algún acto declarativo de derechos pretendiere demandar su anulación ante la Jurisdicción contencioso administrativa, deberá previamente declararlo lesivo a los intereses públicos, económicos o de otra naturaleza, en el plazo de cuatro años a contar de la fecha en que hubiere sido dictado." (sobre este tema véase el votos N° 108 de las 9:40 horas del 12 de marzo del 2003). En el

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

sub litem, el acuerdo de Junta Directiva que determinó el reconocimiento de vehículo de uso discrecional como salario en especie y lo fijó en un 37% del salario total, es un acto administrativo válido y eficaz a cuyo amparo surgió a favor del actor el derecho a que se le cancele ese rubro y por haber sido emitido desde el 25 de octubre de 1988, se consolidó a la luz de lo previsto por el artículo 35 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, por lo tanto al accionante le asiste el derecho al pago de prestaciones se compute como salario en especie el uso discrecional del vehículo por tratarse de un caso de excepción, como el resuelto por esta Sala en el voto N° 23-99 supracitado. No lleva razón el recurrente al alegar violación al principio de irretroactividad de las normas, porque la resolución del Tribunal no se fundamentó en una aplicación retroactiva de las normas sino en la supuesta nulidad del artículo que contenía el acuerdo administrativo que otorgó el derecho aquí reclamado.

Demostración de su pago corresponde a la parte demandante

[TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN CUARTA]¹⁵

"III.- [...] Estudiado cuidadosamente los motivos de queja, estima el Tribunal que no son procedentes. Es cierto que cuando se trata del salario (dinero) corresponde la carga de la prueba a la parte demandada. Ello lo ha reiterado la jurisprudencia laboral. Sin embargo, cuando se trata de salario en especie, la situación es

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

diferente y le corresponde al actor, al tenor del artículo 317 del Código Procesal Civil, acreditar sus afirmaciones, de lo contrario, podríamos caer en el absurdo de que el actor solicita millones de colones o en dólares en salario, incluyendo el de especie y sin mayores elementos probatorios, deberían concederse. No es lógico que un asistente de Ingeniero devengue una suma exorbitante y para muestra, el aquí apelante reclamó en su escrito inicial, que la empresa le otorgó una vivienda como salario en especie (ver folio 2). En el transcurso de la investigación se demostró, que la vivienda fue arrendada por el actor a la esposa del representante de la accionada, siguiéndose un proceso de desahucio en su contra, el cual fue fallado y se encuentra firme, ordenándose el desalojo del actor. Por ello, tratándose de salario en especie, la carga de la prueba se invierte y es el demandante quien debe probar, con prueba idónea, el pago de éste. Sin embargo, el actor no presentó un solo documento del ICE, del INS o de la Universidad que demuestren el pago por el uso del celular, la póliza del vehículo o el pago de los estudios. El salario en especie no fue acreditado. Por otro lado, si bien es cierto la parte apelante, en reiteradas oportunidades, solicitó se ordenara a los bancos, tanto al Banco Nacional de Costa Rica como al Banco Elca, la presentación de los cheques, el primero manifestó la imposibilidad de hacerlo, en el tanto no se les indicara el número de cheque, la fecha y montos (folios 51, 134, de lo cual se le puso en conocimiento al actor, sin que éste aportara los números, las fechas y el monto de los cheques. Lo mismo sucedió con el Banco Elca, e incluso el Juzgado de Trabajo le solicitó al apelante, que presentara los cheques y que en caso de omisión, se tendría por desistida dicha prueba). Como el actor no cumplió con lo prevenido, se desistió de dichas probanzas. Por tal motivo, no podría solicitarse la prueba para mejor resolver invocada. En consecuencia, si el demandante no cumplió con su obligación procesal de demostrar su pretendido salario de ochocientos mil colones, incluyendo el salario en especie, la Juez resolvió acertadamente, estimando como salario,

lo indicado por el Contador Público autorizado."

Salario Mínimo análisis sobre la imposibilidad legal de considerar el salario en especie para fijarlo

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]¹⁶

"III.- Con independencia de la verdadera comprobación de que la actora disfrutara salario en especie, ya esta Sala ha externado el criterio de que el mismo no podría conformar el salario mínimo; con lo cual la tesis que ahora se intenta carezca de fundamento. En el Voto número 668, de las 9:10 horas, del 13 de noviembre del 2003 se indicó: " Si bien el artículo 166 del Código de Trabajo no hace mención expresa de la existencia de una prohibición en cuanto a que el salario en especie pueda computarse para efectos de completar el salario mínimo del trabajador, ofreciendo así una posibilidad de interpretación amplia sensible hacia una integración de ambos conceptos, es lo cierto que otros artículos de ese mismo cuerpo de leyes parecieran vedar tal posibilidad. Y no nos referimos solamente al artículo 165 del Código Laboral, cuyo espíritu trajo a colación esta Sala en la sentencia antes citada de treinta de octubre de 1985, sino también a los artículos 169 y 179 del mismo cuerpo de leyes. En el caso del numeral 169, porque al referirse al tema específico de la liquidación del salario exige que dicha liquidación se haga completa en cada período de pago, sin mencionar que para tales efectos se pueda computar el salario en especie; y en el del numeral 179, porque allí claramente se separan los conceptos de salario mínimo y de salario en especie, señalando que las modificaciones de los salarios, en cuanto parte integrante de los contratos laborales, no puede afectar otro tipo de prestaciones que se hayan sumado a la remuneración -entiéndase en metálico- que recibe con anterioridad el trabajador, provenientes de suministro de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

viviendas, tierras de cultivos, herramientas para el trabajo, servicio médico, servicio de medicinas, hospitalización y beneficios semejantes. Si el Código de Trabajo hubiese admitido efectivamente que se integre el salario en especie dentro del salario mínimo, el artículo 179 actual sería incongruente, porque entonces toda modificación en el salario mínimo se vería afectada por la existencia del salario en especie, e incluso de las eventuales revalorizaciones de activos que normalmente hacen las empresas. De esta manera, la revalorización de un activo, verbigracia la casa de habitación, determinaría un aumento en el salario mínimo del trabajador que haría inaplicables, eventualmente, los aumentos de salarios mínimos, lo cual se contraviene de nuevo con el artículo 191 que nos habla de modificaciones "automáticas". En síntesis, la exégesis del artículo 179 nos permite pensar que sería imposible jurídicamente hablar de modificaciones "automáticas" a los salarios mínimos que se devengan, si se aceptara la tesis de la integración dentro de ese concepto de los salarios en especie, pues cualquier revalorización o cambio de estos últimos dejaría sin efecto el automatismo señalado en la norma últimamente transcrita." Y, agregó: " En conclusión, si bien la legislación internacional laboral aplicable al país, ha autorizado en dos Convenios Internacionales a que el ordenamiento interno pueda considerar dentro de la fijación de salario mínimo el salario en especie, nuestra legislación específica en la materia, llámese Código de Trabajo, Decreto Ley sobre Creación del Consejo Nacional de Salarios, o Decretos de Salarios Mínimos, no contienen disposición expresa al respecto, siendo que por el contrario obligan a liquidar el salario completo en cada período de pago. Más aún, permitir negociaciones individuales de salario en especie para integrar el llamado salario mínimo, existiendo normas generales que no hacen alusión a esa posibilidad, resultaría contrario, según parece desprenderse de la interpretación de la Comisión de Expertos en Aplicación de Recomendaciones y Convenios de la O.I.T., al propio Convenio 95 ratificado por Costa Rica. ". En ese

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

orden de ideas conforme con el ordenamiento jurídico, no es posible considerar el salario en especie como parte del salario mínimo y en ese sentido se debe denegar el recurso."

Reconocimiento en el empleo público requiere de norma expresa que lo contemple

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]¹⁷

"IV.- SOBRE EL CRITERIO JURISPRUDENCIAL RELACIONADO CON EL PAGO DEL SALARIO EN ESPECIE EN EL SECTOR PÚBLICO Y ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: A la luz de lo regulado en el artículo 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública - Ley N° 2 166, del 9 de octubre de 1957- , y con base en los artículos 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública y 11 de la Constitución Política, que consagran el principio de legalidad, se ha reiterado el criterio de que para que a una determinada prestación en especie pueda concedérsele la naturaleza de salario, debe estar concretamente así previsto en alguna norma, pues la capacidad de los representantes del Estado-empleador para conceder derechos o beneficios está limitada y sujeta al ordenamiento jurídico. En efecto, el citado artículo 9, en forma expresa, excluye ese tipo de prestaciones como parte integrante del salario, con la clara finalidad de tutelar el manejo de los recursos de la colectividad. Dicho artículo señala: " Salvo las sumas que por concepto de 'zonaje' deban reconocerse a determinados servidores públicos, conforme al Reglamento que con tal fin dictará el Poder Ejecutivo, las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren, tales como las que cubran gastos de alojamiento , alimentación, vehículos, uniformes, etc., no tendrán el carácter de salario en especie , ya que tales gastos sólo se otorgarán cuando las necesidades del servicio así lo requieran, lo mismo que las sumas que fueren pagadas por concepto de viáticos o gastos de

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

viaje." (Los destacados no están en el original). De esa norma se desprende la limitación que el legislador dispuso respecto de aquellas otras prestaciones que no fueran concedidas en dinero y se infiere, con plena claridad, que le restó naturaleza salarial. Como lo expone la recurrente, y como se indicó, en forma reiterada esta Sala ha señalado que resulta necesaria la existencia de una norma específica que establezca la naturaleza jurídica salarial de una determinada prestación en especie, para poderle conferir tal naturaleza y aplicar las consecuencias legales que de ello derivan, sin que resulte posible aplicar supletoriamente lo dispuesto en el artículo 166 del Código de Trabajo, por sobre lo regulado en el citado artículo 9. Ya en una sentencia de vieja data, e inclusive en otras anteriores, en cuanto a este concreto tema, la Sala explicó: "Si bien es cierto, en materia laboral imperan principios que buscan tutelar al trabajador, como el de primacía de la realidad y del in dubio pro operario, no se puede dejar de lado que no estamos en presencia de una relación de empleo privada, sino de servicio público y que, en este campo rigen principios distintos -principios de derecho público- que incluso, pueden ser contrapuestos a los de aquella especial materia, por lo que en estos casos, es la naturaleza de la relación la que establece los principios y reglas a aplicar. La Sala Constitucional en el Voto citado por el recurrente, Número 1696 de las 15:30 horas del 23 de agosto de 1992, se pronunció en ese sentido: "Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solo distintos de los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos.". Así las cosas, de conformidad con el principio de legalidad que impera en el Sector Público, sólo pueden considerarse lícitas y efectivas como obligaciones a cargo de los respectivos entes aquellas que se encuentren autorizadas por el ordenamiento (artículos 11 de la Constitución Política y 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública), razón por la cual, la utilización de un bien público, solo puede ser

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

conceptuada como salario en especie con las consecuencias que esa calificación implica, si está regulada de manera expresa en el ordenamiento en esa forma, lo que no sucede en el caso de que se conoce. Además, en materia de empleo público, la tendencia legislativa ha sido restringir el concepto de salario en especie, con el fin de buscar una protección adecuada de los recursos públicos, tal y como se desprende del artículo 9° de la Ley de Salarios de la Administración Pública, aplicable en dicho sector como principio general, según el cual no tendrán el carácter de salario las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren a los servidores públicos, tales como los que cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, etcétera. Y se descarta la posibilidad de acudir a lo dispuesto sobre la materia en el Código de Trabajo (artículo 166), como norma supletoria del derecho privado (artículo 13 de la Ley General de Administración Pública), puesto que por esta vía no es posible desatender la limitación que resulta de la mencionada norma salarial del ordenamiento administrativo, la cual tiene, según se dijo, rango de principio aplicable en el sector público en materia de salarios (artículo 9° de la Ley General citada) .” (Sentencia N° 166, de las 10:15 horas del 24 de mayo de 1995. La negrita es del redactor). Pese a su autonomía, la Caja Costarricense de Seguro Social no se excluye de la aplicación del principio que en materia salarial se desprende de la citada norma. Así, lleva razón la recurrente en cuanto muestra disconformidad con lo fallado, pues la relación del actor con la entidad demandada inició en agosto de 1969, cuando la ley relacionada ya había entrado en vigencia, desde varios años antes. Si el actor no logró acreditar la existencia de una norma que estableciera la naturaleza salarial de la casa de habitación concedida, tal prestación no puede ser considerada como parte integrante de su salario, pagado en especie. Si bien en el contrato de trabajo se estableció una cláusula genérica (la décima), que preveía la posibilidad de otorgar salario en especie, tal condición no puede tener la virtud de eliminar eficacia al artículo 9 transcrito,

pues el principio de la autonomía de la voluntad, en las relaciones de empleo regidas por el derecho público, se ve desplazado por el principio de legalidad. En cualquier caso, el contrato no previó, en forma expresa, que la casa de habitación tuviera aquella naturaleza, sino únicamente una disposición de carácter general, sobre la posibilidad de que pudiera pagarse salario en especie. Luego, cuando se acordó alquilar una casa de habitación para el accionante -en 1994-, tal decisión tampoco conllevaba implícita un acuerdo remuneratorio; pues, para ello, y por las razones indicadas, resultaba necesaria la existencia de una disposición legal que así lo estableciera. Además, para ese momento, ya se había emitido el " Instructivo sobre procedimientos y normas que regulan la adjudicación de casas de habitación, propiedad de la Caja Costarricense de Seguro Social", que más bien negaba el carácter retributivo a ese tipo de prestaciones, y no mediaba derecho adquirido alguno que tutelar, pues como se indicó, antes no existía normativa que amparara el supuesto derecho del actor. En consecuencia, a la casa de habitación que ocupó el demandante durante su relación de servicio con la demandada no puede conferírsele naturaleza salarial.

Aplicación del principio de proporcionalidad

[TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN CUARTA]¹⁸

"7.- Tocante a los reclamos interpuestos por don Santiago Solano Sancho, como actor en este proceso y que rolan a los folios 231 y 232, es menester transcribir parcialmente el Voto N° 2002-00017 , dictado a las diez horas cuarenta minutos del veinticinco de enero del dos mil dos, por la Sala Segunda de la Corte Suprema de

Justicia, por tratarse de un asunto similar. En lo que interesa refirió: "En cuanto a la fijación del porcentaje del salario en especie, es errónea la interpretación que, la parte recurrente pretende que se realice, del artículo 166 del Código de Trabajo, para que se fije ese salario, por uso de vehículo, en el cincuenta por ciento de lo recibido en numerario, porque sería claramente contraria al principio de proporcionalidad, toda vez que, el vehículo relacionado era utilizado, por el actor, en funciones de su cargo y su uso discrecional se limitaba, prácticamente, a los días no laborales, por lo que se considera acertada la fijación prudencial, realizada por los juzgadores de instancia -10% de lo que el actor percibió como remuneración en efectivo durante cada uno de los últimos seis meses de la relación laboral-. Así las cosas, respecto de este punto concreto y demás analizados, no pude considerarse quebrantado el numeral 166 del Código de Trabajo".

Concepto, alcances y análisis de la expresión suministros de carácter indudablemente gratuitos

[TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN SEGUNDA]¹⁹

"V.- Que en conocimiento del quid de la litis, que es el determinar si la casa de habitación que le suministraba la demandada al actor es o no salario en especie, demos señalar que este mismo órgano jurisdiccional, analizando la figura del salario en especie, señaló: "III.- EL SALARIO EN ESPECIE : para definir

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

el punto medular que se discute en el proceso e ir perfilando los elementos de juicio necesarios para su solución, es preciso realizar un análisis de los alcances que tiene el artículo 166 del Código de Trabajo que en lo conducente expresa: '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' (subrayados del Tribunal). De las disposiciones contenidas en la norma parcialmente transcrita, se pueden extraer otras características adicionales y distintas de las que conforman el salario común entendido como una contraprestación. Son los suministros gratuitos diferentes al dinero en efectivo cuya finalidad sea la de un consumo personal e inmediato por parte del trabajador o sus familiares ... Recuérdese que si estamos hablando de una modalidad remunerativa, ante todo debe partirse del concepto genérico de salario, el cual dentro de sus características esenciales cuenta con el de la continuidad y permanencia. Unido a lo anterior, significa que la inmediatez representa un elemento temporal referido a lo cotidiano y no a lo esporádico u ocasional". (Tribunal Superior de Trabajo, Sección Segunda, número 911 de las 13:00 horas del 17 de octubre de 1991). En la misma norma se desarrolla otro punto, por demás controversial y que origina el principal agravio del apelante, que es el de la "gratuidad", en el tanto que la norma de comentario habla, textualmente, de "indudablemente gratuitos". En tal sentido, la cita jurisprudencial anterior, señala: "Se deduce con absoluta claridad que el legislador prevee la incompatibilidad existente entre lo conceptuado como salario, que constituye una contraprestación, y la regalía o beneficio de gratuidad que por su naturaleza no podría conformar dicho elemento contractual, y que además, no posee la característica de la permanencia o inmediatez

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

antes indicada La gratuidad del suministro es excluida del salario en especie sólo cuando es evidente que es gratuito, lo cual es coincidente plenamente con la disposición normativa de comentario. La gradación de dicha gratuidad se desprende del calificativo de "indudable" o evidente, pues en caso de que ello llegue a demostrarse deja de ser salario en especie y se convierte en un acto de liberalidad patronal". Un último elemento a considerar es el de la ventaja económica que debe representar el suministro, y que también fue ampliamente tratado en el fallo que, parcialmente, se ha venido transcribiendo, que sobre el particular apuntó: "Que finalmente, hay otro aspecto cuestionado y que resulta de gran importancia para definir el punto. Es el referido a la ventaja económica que debe representar el suministro, ya sea por vía del ahorro o por vía del ingreso directo al peculio del trabajador (ver de este Tribunal, Sentencias No.3689 de las 17:15 hrs del 13 de setiembre de 1979; y la No.1032 de las 15:25 hrs del 3 de agosto de 1983). Para que pueda existir salario en especie, debe darse un beneficio económico directo para el trabajador o su familia, y además, debe ser continuo o periódico en el tiempo". Los anteriores son, entonces, los elementos que debemos tener en cuenta para realizar el respectivo análisis de la situación que se nos presenta, y dentro de esa apreciación se llega a concluir, igual que lo hizo la A Quo, en que el beneficio de la vivienda que suministró la demandada y del que disfrutó el actor no tiene, en sí mismo, un carácter retributivo, pues aparece como un suministro indudablemente gratuito, ello en atención a su mismo origen, pues la concesión de las viviendas se produce ante la realidad de una necesidad social. Que no puede concepturarse como una retribución patrimonial, como una ventaja económica que se incorpore al contrato de trabajo, pues se trata de un derecho eminentemente personal, no negociable, de ahí que resulte ser gratuito. Y es que no pueden ser salario en especie aquellos bienes y/o servicios que el empresario le pueda otorgar a los trabajadores, cuando su origen se encuentre en una circunstancia ajena a la retribución misma por el trabajo desempeñado. Debe observarse que la empresa se dedica

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

a labores fundamentalmente agrícolas, e industriales, en plantaciones de grandes extensiones, con dificultad de acceso y alejadas de los centros de población, de ahí que se viera forzada, por una real necesidad, a suministrar gratuitamente una vivienda a los empleados. La habitación le ha sido suministrada ante la necesidad de la accionada de contar con la mano de obra necesaria que le permita generar su plena producción. Por otro lado es importante destacar que nuestra Sala Segunda ya se ha pronunciado sobre el particular y así, por ejemplo, en las sentencias número 581, de las 9:30 horas del 20 de noviembre del 2.002 y número 14, de las 9:50 horas del 24 de enero del 2.003, se estimó: "IV.- En realidad, debe tomarse en consideración en este aspecto que las instalaciones edificadas por la compañía demandada, en zona dedicada a la siembra y producción de palma africana, constituye un enclave y, precisamente, se construyeron, ante la evidente necesidad de habitación para la mayoría de los empleados de la compañía, quienes no hubiesen prestado sus servicios de no existir la infraestructura de la accionada. Es decir, la casa se debía conceder gratuitamente, a fin de contar con mano de obra para sus actividades productivas, por carecer la región de infraestructura habitacional. De acuerdo con esas circunstancias, resulta imposible tener el suministro de habitación concedida al actor, como salario en especie. En verdad, esa liberalidad corresponde a facilitarle al trabajador, la posibilidad, en un lugar que como ya se dijo no tiene posibilidades habitacionales, de cumplir con sus tareas por cuanto la labor que desempeñaba el actor debía realizarla en la propia finca. Entender que esa utilización habitacional, es parte del llamado salario en especie contraviene el espíritu de las normas transcritas, según el cual, sólo es salario aquel que la empleadora está obligada a dar al trabajador a cambio de su fuerza de trabajo." . De conformidad con lo expuesto, y sin necesidad de mayor consideración, se arriba a la conclusión de que los reproches del recurrente no pueden ser atendidos y que lo procedente es confirmar el fallo impugnado en lo que ha sido objeto de recurso."

FUENTES CITADAS

1 OVARES LÓPEZ, Andrea. Sistemas de Compensación Salarial y extrasalarial en Costa Rica: salario, formas indirectas de remuneración y los beneficios extrasalariales. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2005.pp.79.

2 VAN DER LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo. El salario en especie. REVISTA DE CIENCIAS JURÍDICAS. (58) Setiembre- Diciembre. 1987.pp.18.19.

3 ESPINOZA SING, Oscar Guillermo. El salario en Especie y en moneda extranjera a la Luz de nuestra jurisprudencia. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 1992.pp. 40.41.42.

4 VAN DER LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo. El salario en especie. REVISTA DE CIENCIAS JURÍDICAS. (58) Setiembre- Diciembre. 1987.pp.19.20

5 TORRES NAVARRO Doris, MADRIGAL FERNANDEZ Carlos y ÁLVAREZ ARAYA Rolando. El salario en especie en la administración Pública. Memoria del Seminario de Graduación para optar por el gardo de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. Facultad de Derecho. 1997.pp.116.117.

6 Ley N° 2.Código de Trabajo. Costa Rica, del 27/08/1943.

7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2006-01103, de las nueve horas cuarenta minutos del treinta de noviembre del dos mil seis.

8 TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. SECCION CUARTA. Resolución N° 53 - 2004, de las trece horas cuarenta y cinco minutos del veinticinco de junio del dos mil cuatro.

9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2005-00118, de las ocho horas cuarenta minutos del veintidós de febrero del año dos mil cinco.

10 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2002-00239, de las diez horas veinte minutos del veintidós de mayo de dos mil dos.

11 TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN PRIMERA. Resolución N°0395., de las diez horas cuarenta y cinco minutos del treinta y uno de

octubre de dos mil cinco.-

12 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA. Resolución N° 733, de las diecinueve horas con quince minutos del diecisiete de noviembre del dos mil seis.-

13 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N°2006-0996, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del veintisiete de octubre del dos mil seis.

14 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2006-00844, de las diez horas veinte minutos del ocho de setiembre del dos mil seis.

15 TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN CUARTA. Resolución N°0521 , de las diecinueve horas veinte minutos del veintiocho de julio de dos mil seis.-

16 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N° 2005-00858, de las catorce horas treinta y cinco minutos del veinte de octubre del dos mil cinco.

17 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA].Resolución N°2005-00826, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del treinta de setiembre del año dos mil cinco.

18 TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN CUARTA .Resolución N°0368. , de las dieciocho horas cinco minutos del veinticinco de agosto de dos mil cinco.-

19 Resolución N° 2275., de las ocho horas treinta minutos del veinticinco de agosto de dos mil cuatro.