

## Informe de Investigación

### Título: Suministros de carácter gratuito otorgados por el patrono al trabajador

<b>Rama del Derecho:</b> Derecho Laboral.	<b>Descriptor:</b> Derecho Laboral Individual.
<b>Palabras clave:</b> Concesiones gratuitas al trabajador, Salario en especie, "Suministros de carácter indudablemente gratuitos".	
<b>Fuentes:</b> Normativa, Jurisprudencia.	<b>Fecha de elaboración:</b> 03 – 2011.

### Índice de contenido de la Investigación

<b>1 Resumen.....</b>	<b>2</b>
<b>2 Normativa.....</b>	<b>2</b>
ARTICULO 166.-.....	2
<b>3 Jurisprudencia.....</b>	<b>3</b>
a)Salario en especie: Concesiones gratuitas que el patrono confiere al trabajador no lo constituye.....	3
b)Salario en especie: Concepto, alcances y análisis de la expresión "suministros de carácter indudablemente gratuitos".....	3
c)Salario en especie: Concepto y determinación de acuerdo al caso particular.....	5
d)Motocicleta otorgada a trabajador para el cumplimiento de sus funciones no lo constituye.....	9
e)Vivienda otorgada por patrono para realización de las tareas contratadas no lo constituye.....	10
f)Salario en especie: Uso discrecional de vivienda en sector público no lo constituye. .	11
g)Salario en especie: Otorgamiento de transporte para el traslado de los trabajadores desde su lugar de residencia al trabajo y viceversa no lo constituye.....	13
h)Salario en especie: Reconocimiento de kilometraje no lo constituye.....	14



## 1 Resumen

Este informe trata sobre los suministros de carácter gratuito otorgados por el patrono al trabajador, de modo que este realice sus labores. Se desarrolla por medio de jurisprudencia en la cual se extrae del artículo 166 *in fine* del Código de Trabajo, el cual habla de los bienes que no se consideran salario en especie. Explicando temas como: el concepto, alcances y análisis de la expresión "suministros de carácter indudablemente gratuitos" y varias diferenciaciones sobre lo que es salario en especie y cuando opera, entre otros.

## 2 Normativa

[Código de Trabajo]<sup>1</sup>

### **ARTICULO 166.-**

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

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

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

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

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

### 3 Jurisprudencia

#### **a) Salario en especie: Concesiones gratuitas que el patrono confiere al trabajador no lo constituyen**

[Sala Segunda]<sup>2</sup>

Voto de mayoría

**"V.- EN CUANTO AL SALARIO EN ESPECIE:** Ningún reproche cabe hacerle a lo que se decidió al respecto en las instancias inferiores. El actor asegura en su demanda que la accionada le proporcionó, durante los últimos tres meses de la relación laboral, en carácter de salario en especie, una vivienda localizada en el lugar de las obras, en la que pernoctaba haciendo las veces de un vigilante. La empresa accionada aduce que lo que ocurrió fue que, por problemas familiares, se le permitió a don Jorge Luis dormir unos días en la bodega de la construcción, que en nada se asemeja a una vivienda. Los testigos corroboraron que don Jorge Luis vivió un tiempo en la bodega de la construcción de Escazú, que acondicionó a tal efecto. Así las cosas, no es cierto que la compañía demandada le haya proporcionado al señor Chacón Villalobos una vivienda, sino que simplemente le permitió vivir en la bodega, a modo de una concesión gratuita que, como tal, no tiene carácter de salario en especie. El artículo 166 del Código de Trabajo se refiere a este concepto en los siguientes términos: *"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 ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo."* Lo gratuito es aquello que se obtiene por mera liberalidad, sin que medie, entonces, contraprestación alguna. 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 pueden 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."

#### **b) Salario en especie: Concepto, alcances y análisis de la expresión "suministros de carácter indudablemente gratuitos"**

##### **Suministro de casa de habitación no lo constituye**

[Tribunal de Trabajo Sección II]<sup>3</sup>

Voto de mayoría:

**"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 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 regala 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 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 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 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 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.”

**c) Salario en especie: Concepto y determinación de acuerdo al caso particular**

**Vivienda otorgada como concesión gratuita para solventar problema de mano de obra por carecer la región de infraestructura habitacional no lo constituye**

[Sala Segunda]<sup>4</sup>

Voto de mayoría

**"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 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 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 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 Paqueta 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 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 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 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)."



**d) Motocicleta otorgada a trabajador para el cumplimiento de sus funciones no lo constituye**[Sala Segunda]<sup>5</sup>

Voto de mayoría

“VII.-[...] En cuanto al reclamo de salario en especie, debe recordarse que está regulado en el artículo 166 del Código de Trabajo, que dispone: *“Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato. En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos. Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador. No obstante lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo”*. De lo anterior se colige que, para que una determinada prestación o beneficio se pueda considerar como tal, en primer término, debe tener carácter retributivo, o sea, ser una contraprestación por la fuerza laboral, debiendo resultar apropiada para el uso personal del trabajador y su familia, de manera que le reporte un beneficio económico estable y reiterado durante la relación laboral y que, de no existir este, el trabajador hubiese tenido que procurárselo por sus propios medios. En la sentencia de esta Sala n° 1054-05 se indicó: *“El salario en especie, tópico que ha suscitado muchas interrogantes tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial, es la forma más antigua de pago -desde el trueque-, y consiste en la retribución que se hace, con un bien distinto del dinero, y puede definirse como ‘...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)... ha de tenerse claro que, 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. Jurisprudencialmente, se ha establecido que debe analizarse cada caso concreto, con la finalidad de determinar la existencia o no de tal salario en especie...”*. Como se deduce de lo expuesto, en el sujúdice, si bien al actor se le dio una motocicleta para el cumplimiento de sus funciones, la misma no puede ser considerada como salario en especie, pues no tuvo carácter retributivo de los servicios que este prestaba a la demandada. Ese vehículo era un instrumento de trabajo indispensable y de continuo uso para él por las funciones que tenía como coordinador general de la filial de Batán, como él mismo lo indica a folio 6. Además, era utilizado por el actor para trasladarse al lugar donde vivía y viceversa (idem). Por todo ello se puede decir que el vehículo le fue otorgado como instrumento para su uso con ocasión del trabajo, sin carácter retributivo, por lo que no puede tenersele como salario en especie. (En este mismo sentido puede verse, entre otras, la sentencia número 566, de las 9:18 horas del 1 de julio de 2009).”

**e) Vivienda otorgada por patrono para realización de las tareas contratadas no lo constituye**

[Sala Segunda]<sup>6</sup>

Voto de mayoría

**“ VI .- RECURSO DE LA PARTE ACTORA. SOBRE EL 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 citado 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 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 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 valorarse a la luz de sus especiales circunstancias, para determinar si las concesiones en especie tienen o no naturaleza retributiva. También se ha

indicado que las prestaciones en especie se presumen salariales y corresponde entonces a la parte que emplea desvirtuar la naturaleza retributiva (véanse, al respecto, las sentencias números 127, de las 10:45 horas del 15 de febrero de 2008 y 269, de las 9:40 horas del 1 de abril de 2009). En relación con la vivienda como prestación en especie, esta Sala ha reiterado el criterio de que deja de tener naturaleza salarial cuando resulte necesaria para poder llevar a cabo las labores, o cuando se requiere facilitar -de manera importante- la realización de las tareas contratadas.”

**f) Salario en especie: Uso discrecional de vivienda en sector público no lo constituye**

[Sala Segunda]<sup>7</sup>

Voto de mayoría

**“IV.- SOBRE LA FALTA DE VALORACIÓN DEL DOCUMENTO APORTADO:** La recurrente se muestra disconforme porque en su criterio el Tribunal no valoró, como correspondía en esta materia, el contenido del documento aportado a folio 33, particularmente en cuanto del mismo se desprende que el agua y la luz las disfrutaba el actor y su familia sin pago alguno y que en caso de terminación del vínculo laboral se debía hacer devolución de la vivienda. Sin embargo, una vez analizado el citado pronunciamiento, resulta a todas luces visible que esta protesta carece de fundamento, pues para el Tribunal fue claro que al actor, mediante el mencionado documento, le fue facilitado un inmueble para vivienda suya y de su familia, a partir del primero de diciembre de mil novecientos ochenta y dos, como parte de su salario y que fue valorado en ese momento en la suma de diez colones. De modo que el Tribunal no soslayó el valor probatorio de ese documento, ni las circunstancias que de él se desprenden. El tema de fondo y respecto del cual el recurrente no ofrece mayor oposición es la negativa del ad quem de calificar ese beneficio como salario en especie, en razón de la aplicación del principio de legalidad, dada la naturaleza jurídica del ente demandado. Pero además, lo relevante en este punto es que la entidad que otrora fue el patrono del actor y que le asignó el mencionado beneficio, fue la Dirección General de Educación Física y Deportes, creada por Ley número 3656 de 6 de enero de 1966. En el artículo 23 de esa ley, expresamente se disponía: “La Ley de Salarios de la Administración Pública y el Estatuto de Servicio Civil y sus reformas, se aplicarán en forma general y obligatoria a la Dirección General de Educación Física y Deportes”. De esta manera, es insalvable la aplicación que debe hacerse al subjúdice de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 de 9 de octubre de 1957, como en forma atinada lo hizo el Tribunal, en cuanto esa disposición expresamente establece que “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”. De esta manera, existía una limitación legal específica para los funcionarios de la extinta Dirección General de Educación Física y Deportes, de atribuir a los beneficiarios de esa índole, condición salarial, aún cuando exista un documento por medio del cual, los jefes de esa institución así lo hubieran aceptado, en un acto evidentemente ilegal; por cuanto los actos contrarios a normas imperativas o prohibitivas son nulos de pleno derecho (artículo 19 del Código



Civil). Por otra parte, la naturaleza jurídica del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación, para el cual continuó laborando el actor luego de la desaparición de su anterior patrono, conforme al transitorio I, de la Ley 7800 que dispuso: “A partir de la vigencia de esta ley, los funcionarios de la Dirección General de Educación Física y Deportes pasarán a formar parte del Instituto, sin perjuicio de sus derechos laborales, sin que por este cambio medie el pago de prestaciones legales por el auxilio de cesantía”, también exige la aplicación de esa norma de la ley de salarios. En efecto, de acuerdo con la Ley 7800 de 30 de abril de 1998, denominada “Creación del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación”, publicada en el Alcance N° 20, a La Gaceta N° 103 de 29 de mayo de 1998, en su artículo 1°, el Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación es una institución semiautónoma del Estado, con personalidad jurídica propia e independencia administrativa. Esa ley establece como fin primordial del Instituto, la promoción, el apoyo y el estímulo de la práctica individual y colectiva del deporte y la recreación de los habitantes de la República, actividad considerada de interés público por estar comprometida la salud integral de la población. Por su parte, el artículo 2° señala de manera expresa que el régimen financiero y presupuestario del Instituto, el de contratación de obras y suministros, **el de personal** y los controles financieros internos y externos, están sometidos a la Ley de Administración Financiera de la República y la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República. Bajo tales circunstancias, resulta evidente la naturaleza pública del instituto accionado, así como el régimen de contratación pública de su personal, sujeta al bloque de legalidad y por el cual mantiene vigente la aplicación del mencionado artículo 9. Esta misma circunstancia es la que impide acceder a la pretendida aplicación de los numerales 164 y 166 del Código de Trabajo, para que al actor se le reconozca como salario en especie, el disfrute de la vivienda y por consiguiente -acorde con la pretensión- se le pague una diferencia salarial a partir del momento en que fue desalojado del inmueble. 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. En este otro campo rigen principios distintos -principios de derecho público- que incluso, pueden ser contrapuestos a los de aquella especial materia. Uno de ellos es el principio de legalidad, por virtud del cual sólo pueden considerarse lícitas y efectivas como obligaciones a cargo de los respectivos entes aquéllas 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). Por eso, la utilización de un bien público, solo puede ser conceptuada como salario en especie, con las consecuencias que esa calificación implica, si está autorizada de manera expresa en el ordenamiento en esa forma, lo que no sucede en el caso de que se conoce, donde por el contrario, existe una prohibición expresa en ese sentido. (Sobre este tema concreto pueden consultarse, entre otros, los votos N°s 33, de las 15:20 horas del 4 de febrero de 1998; 84 de las 10:40 horas del 16 de abril; y 118 de las 10:00 horas del 14 de mayo, ambos de 1999).

**V.-** Por las consideraciones expuestas, lo resuelto por el tribunal merece ser confirmado.”

**g) Salario en especie: Otorgamiento de transporte para el traslado de los trabajadores desde su lugar de residencia al trabajo y viceversa no lo constituye**

[Sala Segunda]<sup>8</sup>

Voto de mayoría

“III. El recurrente se muestra agraviado porque el *ad quem* no aceptó la prueba que ofreció para mejor resolver y la ofrece nuevamente ante la Sala. La aceptación de la prueba para mejor resolver es una facultad discrecional que la ley le otorga al juzgador en el ejercicio de su potestad jurisdiccional, por esa razón no se puede ejercer control de legalidad sobre su aceptación o la negativa a recibirla. Al analizar los hechos que conforman el marco del debate, el juzgador puede ordenar de oficio, o a petición de alguna de las partes la evacuación de pruebas con el propósito de aclarar algún punto en discusión que no ha sido aclarado con las probanzas aportadas por los contendientes, sin que esa facultad del juzgador pueda utilizarse para solventar la incuria de las partes o para subsanar yerros de orden procesal. Al tenor del artículo 561 del Código de Trabajo, ante la Sala no es factible proponer, admitir ni ordenar prueba alguna con ese carácter, salvo que el requerimiento de esa prueba sea absolutamente imprescindible para la resolución de la litis, (sobre este tema véanse entre otros, los votos de esta Sala N°s 620 de las 10:10 horas del 30 de julio y 1078 de las 9:55 del 15 de diciembre, 287 de las 10:05 del 27 de abril (sic) y 382 de las 10:10 del 18 de mayo, todas del 2004, 34 de las 9:20 horas del 28 de enero del 2005, 02 de las 9:40 horas del 18 de enero (sic) y 08 de las 9:30 horas del 20 de enero, ambas del 2006.) En el caso en estudio no se da la necesidad de prueba indispensable, ni la que ofrece el recurrente tiene esa característica, en consecuencia, el reparo referente a este tema, bajo el argumento que se violentó el debido proceso, no es de recibo pues no procede invocar violación a ese principio por la denegación de prueba para resolver.

IV. Se impugna la sentencia dictada por el *ad quem* porque no acogió el recurso donde pidió fijar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 166 del Código de Trabajo, en el 50 % del salario que devengaba la accionante, lo que recibió por concepto de salario en especie y porque se anuló el rechazo de la petición para que el transporte se calificara como tal. Esos motivos de inconformidad no son atendibles. Lo resuelto por el *ad-quem* es acorde a lo decidido por esta Sala en los antecedentes que de dicho Tribunal cita respecto al transporte brindado para el traslado de los trabajadores desde su lugar de residencia al trabajo y viceversa, para el cumplimiento del cargo, o sea, que se trata de obligaciones patronales cuando el caso lo amerita o se dan los supuestos del artículo 38 del Código de Trabajo. Respecto del porcentaje que reclama por salario en especie, tampoco es atendible, porque el *ad- quem* se limitó a decir que el 50% no es un parámetro vinculante, sino que la valoración de los beneficios que califican como salario en especie debe darse en cada caso concreto, según las circunstancias fácticas que en el mismo se acrediten, y finalmente dijo que el agravio específico sobre el reclamo de salario en especie había sido denegado, por lo que resultaba improcedente pronunciarse sobre el porcentaje, si el principal se desestimó, criterio que comparte la Sala, porque a nada conduce referirse a porcentajes si se denegó el reclamo de ese tipo de plus. Conviene agregar, que para la fecha en que se dio la ruptura del contrato, ya había desaparecido como tal el salario en especie, por acuerdo de partes, y lo que recibía la actora era una suma mensual que se ajustaba según el aumento en los costos de alimentación para que cubriera esos gastos, por lo que su salario promedio en los últimos seis meses se vio incrementado con ese plus, mismo que fue tomado en cuenta cuando se le hizo la

liquidación final, lo que se indica en la contestación y se comprueba con los documentos visibles a folios 9, 10 a 12 y 28 a 32. Por las razones antes expuestas, la Sala no encuentra motivo para variar lo resuelto por el Tribunal, por lo que procede confirmar el fallo recurrido en cuanto fue objeto del recurso.”

***h) Salario en especie: Reconocimiento de kilometraje no lo constituye  
Imposibilidad de incluirlo en cálculo de pago de cesantía***

[Sala Segunda]<sup>9</sup>

Voto de mayoría

"II.- El punto fundamental que debe determinarse, en aras de aclarar el conflicto planteado, es si el pago por el kilometraje tiene naturaleza salarial y, en consecuencia, si debió ser tomado en cuenta para el cálculo de la respectiva cesantía. De forma general, se ha determinado que el salario constituye "... la contraprestación que corresponde al empresario, por razón de la actividad puesta a su disposición por el trabajador." (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., 1992, p. 725). En efecto, puede señalarse que el pago del salario constituye la obligación primordial impuesta por el contrato de trabajo al patrono. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que no toda retribución de dinero concedida por el empleador al trabajador, puede estimarse como salario; dado que existen retribuciones que no tienen tal carácter salarial, sino más bien, que se trata de otros devengos extrasalariales; que, según la doctrina, tienen naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos. (Al respecto, pueden consultarse IGLESIAS CABERO, Manuel, El complemento extrasalarial de las indemnizaciones o suplidos, Estudios sobre el salario, Madrid, Editorial ACARL, 1993, pp. 583-606 y SAMPEDRO GUILLAMON, Vicente, Percepciones Extrasalariales, Estudios sobre la ordenación del salario, Valencia, 1976, pp. 325-350). El artículo 162, del Código de Trabajo señala que "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.", indicando, posteriormente, en el numeral 164, que el salario puede pagarse por unidad de tiempo, 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 y definiendo al salario en especie, como aquello que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato, salvo los suministros de carácter indudablemente gratuito que, el patrono, le otorgue al trabajador. (Artículo 166 *ibidem*). En el sublite, está debidamente demostrado que, el actor, utilizaba el vehículo de su propiedad, para desempeñar las labores que, normalmente, realizaba en cumplimiento de su principal obligación laboral; en atención de lo cual, el Banco empleador le concedía, lo que, en esa Institución, se denominaba pago de kilometraje; el cual consiste en el pago de diversas sumas de dinero, según el precio pactado por cada kilómetro recorrido, al servicio del patrono y que puede hasta tratarse, de una suma fija, convenida por las partes. (Al respecto, pueden consultarse, CARRO ZUÑIGA, Carlos y otra. Derecho Laboral Costarricense, Cincuenta Ensayos sobre Temas Usuales, San José, Editorial Juritexto, 1993, pp. 86-89). En el caso en estudio, no puede considerarse que esos pagos realizados por el Banco demandado, respondieran a una contraprestación de su parte, en atención del contrato de trabajo o como una retribución por las labores desempeñadas por el trabajador. La naturaleza de esos pagos claramente fue extrasalarial, pues se trató más bien de una restitución,



efectuado por la parte empleadora respecto de los gastos en que el trabajador incurrió, por la utilización y por el normal deterioro (depreciación) de su vehículo. Así, de acuerdo con la doctrina, este pago podría ubicarse dentro de lo que se ha denominado indemnización o suplido, entendiéndolo, analógicamente, en este caso, como la compensación o el resarcimiento de deterioros de los bienes del trabajador, incluyendo los supuestos de desgaste de herramientas. (SAMPEDRO, op. cit.). Carlos y Adriana Carro, al referirse al pago de este extremo, de manera acertada, señalaron: "... al pagar la empresa al trabajador tales gastos, lo que hacía, en buen sentido común, es un típico reintegro de gastos, y no un pago de salarios. Nos explicamos mejor: Si la empresa hace un cálculo preciso de los gastos del vehículo ocupado a su servicio por el trabajador, y la suma de todos ellos es lo que paga como cantidad mensual, o la que sirve de base para establecer el valor exacto de lo que le cuesta al trabajador cada kilómetro recorrido ... cuando haga el pago, obvia y lógicamente, No paga un salario, sino que hace un simple reintegro de gastos; se trata de la cancelación de una deuda, común y corriente; no salarial y ni siquiera laboral". Además, en la sentencia N° 114, de las 14:40 horas, del 26 de octubre de 1988, al resolver un asunto, en donde se discutía el mismo tópico que en este caso, esta Sala, señaló: "Ahora bien, en cuanto al kilometraje, esta Sala sí considera que ese pago no constituye salario en especie pues el vehículo era propiedad del actor y al ponerlo a las órdenes de su patrono, éste le reconocía una tarifa por kilómetro recorrido para atender actividades propias de su trabajo. El accionado lo que hacía en este caso era reconocer un servicio única y exclusivamente." (En el mismo sentido, puede consultarse la sentencia N° 123, de las 15:30 horas, del 16 de noviembre de 1988). En cuanto al reclamo que hace el recurrente, en el sentido de que, en el cálculo de su cesantía, al señor H.C.A., también servidor del Banco empleador, sí se le tomaron en cuenta las cantidades concedidas por kilometraje, de ello no puede válidamente derivarse derecho alguno a su favor; pues, evidentemente, ese procedimiento fue ilegítimo, dado que el Banco siempre debió actuar apegado al principio de legalidad y no consta norma alguna que le otorgue el carácter de salarial a esa retribución; razón por la cual, los montos otorgados no debieron tomarse en cuenta para calcular la cesantía y, por ello, el actor no puede pretender que, sobre la base de ese otro hecho irregular, se le conceda su pretensión."



**ADVERTENCIA:** El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.



- 1 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley número 2 del veintisiete de agosto de 1943. Código de Trabajo. Fecha de vigencia desde: 29/08/1943. Versión de la norma: 26 de 26 del 18/11/2010. Datos de la Publicación Número de Gaceta: 192 del: 29/08/1943. Alcance: 0.
- 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 345 de las nueve horas veinte minutos del doce de mayo de dos mil cuatro. Expediente: 00-001002-0505-LA.
- 3 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN SEGUNDA.- Sentencia número 2275 de las ocho horas treinta minutos del veinticinco de agosto de dos mil cuatro. Expediente: 97-004571-0166-LA.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 1103 de las nueve horas cuarenta minutos del treinta de noviembre de dos mil seis. Expediente: 98-001425-0213-LA.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 990 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del siete de julio de dos mil diez. Expediente: 03-300524-0468-LA.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 964 de las catorce horas cincuenta y dos minutos del treinta de junio de dos mil diez. Expediente: 06-300379-0297-LA.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 846 de las nueve horas treinta y cinco minutos del catorce de noviembre de dos mil siete. Expediente: 01-004899-0166-LA.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 285 de las nueve horas cincuenta minutos del nueve de mayo de dos mil siete. Expediente: 00-004408-0166-LA.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 182 de las nueve horas treinta y cinco minutos del veinticuatro de julio de mil novecientos noventa y ocho. Expediente: 98-000182-0005-LA.