

Sumario

- i) Resumen
- ii) Introducción
- iii) Del Concepto de Salario en General.
- iv) El Salario en Especie.
- v) Aspectos normativos acerca del Salario en Especie.
- vi) Salario Mínimo y Salario en Especie.
- vii) Suspensión del Contrato de Trabajo y Salario en Especie.
- viii) Modalidades del Salario en Especie.
- ix) Conclusiones
- x) Bibliografía

i) Resumen

La entrega de bienes distintos al dinero despierta grandes interrogantes entre quienes acuden al vínculo obrero patronal, sobre todo en lo referente a cuáles son las hipótesis en una prestación de esa naturaleza se convierte en salario o no. Esta situación obliga a la doctrina y a los aplicadores del derecho, a realizar un esfuerzo por delinear los aspectos conceptuales básicos sobre el salario en especie, para facilitar su aplicación. No obstante, en virtud de la evolución de los sistemas de producción del empresario, siempre existirán supuestos dudosos.

ii) Introducción

El estudio del salario en especie es un tema que todos los días cobra especial vigencia, en vista de las nuevas modalidades retributivas que a nivel empresarial se han adoptado para obtener y preservar los mejores talentos que existen en el mercado laboral. A nivel de la práctica jurídica, el estudio de esa figura sirve para establecer criterios o principios uniformes para

determinar el momento en que un bien o servicio recibido por el trabajador se convierte en salario.

El presente documento tiene por finalidad realizar un estudio de la figura del salario en especie desde el punto de vista doctrinal, normativo y jurisprudencial, con la intención de determinar sus rasgos característicos y sus principales modalidades.

Como primer punto se analizará el concepto de salario en general, con el objetivo de trazar sus principales características y aplicaciones prácticas. Seguidamente, estudiaremos el concepto de salario en especie, su definición a nivel de la legislación costarricense y su regulación en legislaciones de España, Argentina y México.

Finalmente, examinaremos lo relativo al pago de salario en especie y la suspensión del contrato de trabajo. También, consideraremos algunas modalidades del salario en especie, según la jurisprudencia costarricense y la doctrina extranjera.

iii) Concepto General del Salario

El salario en especie en Costa Rica a nivel de la praxis judicial es uno de los temas que mayor controversia genera, por sus múltiples repercusiones económicas en el seno del contrato individual de trabajo. De tal suerte que los esfuerzos dirigidos a tratar este tema deben ser mayores, en virtud de la existencia de gran variedad de ricas hipótesis que con el transcurso del tiempo se han sumado y que ameritan un estudio minucioso de su naturaleza.

Afirma Blanco Vado que la relación entre salario y salario en especie, es de género y especie, por lo tanto la naturaleza jurídica de la figura en estudio

(*) Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y Juez de Trabajo.

compartirá los rasgos y elementos fundamentales del salario en general.

El artículo 18 del Código de Trabajo de nuestro país introduce el concepto de remuneración como uno de los elementos centrales del contrato de trabajo. Para nuestra legislación no puede hablarse de contrato de trabajo sin la existencia de una prestación personal, ejecutada bajo un esquema de subordinación jurídica y con la presencia de una retribución de cualquier clase, afirmación que resulta concordante con el contenido del artículo 24 *ibidem* donde se afirma que el contrato de trabajo debe expresar la forma de remuneración.

El Código de Trabajo de nuestra país posee una serie de normas generales con respecto al salario. En efecto, el artículo 162 *ibidem* define al salario con relación al contrato de trabajo, vinculando la remuneración con las labores prestadas, señalando que su cuantía jamás podrá ser inferior al mínimo fijado reglamentariamente. Además, la legislación costarricense nos dice que esos emolumentos pueden ser abonados por medio de dinero, dinero y especie y participación en las utilidades (ordinal 164 *ibidem*).

Nos sigue diciendo Blanco Vado que la problemática de esta clase de definiciones, es que no permiten incluir como retribución salarial a aquellas prestaciones que recibe el trabajador de su patrono en los momentos que no existe una prestación efectiva del servicio pactado. A su criterio, la doctrina mayoritaria se inclina por considerar al salario más allá de la simple prestación del servicio, tomando en cuenta otras modalidades de subordinación en que se encuentra el trabajador en sentido amplio:

“Por el contrario, una calificada y abrumadora mayoría de la doctrina moderna, entiende que precisamente la contraprestación patronal responde no pura y simplemente al trabajo prestado, sino a la posibilidad, en favor del empleador, de la capacidad productora del trabajador, y que éste, normalmente depende

de su trabajo subordinado, así no cabe duda de que atendiendo a una doble faceta se admitirán como verdaderos salarios los que corresponda pagar durante los periodos en que no se produce una prestación efectiva de los servicios”¹

El jurista mexicano Mario de la Cueva dota al salario de una perspectiva social, afirmando que el concepto es un elemento básico para alcanzar los principios de justicia social inspiradores del nuevo derecho del trabajo. En concreto nos enseña:

“En la lucha por un nuevo derecho del trabajo que respondiera mejor a los principios de la justicia social, la batalla por el concepto del salario fue una de las que dejaron una más honda huella en la conciencia de quienes participaron en ella, porque sin un ingreso remunerador y justo, todo se habría perdido”²

El profesor español Montoya Melgar acepta la posibilidad de considerar al salario desde distintas perspectivas, no obstante se inclina por concebir la figura desde un plano estrictamente jurídico:

“Jurídicamente, el salario es susceptible de diversos encuadramientos sistemáticos: como el objeto de la prestación retributiva; como objeto del contrato de trabajo (juntamente con la prestación laboral); como causa del contrato desde el punto de vista del trabajador (causa en sentido subjetivo), etc. / Sin ignorar las restantes significaciones de salario, es evidente que éste es, ante todo, el objeto de la prestación básica debida por el empresario al trabajador, elemento absolutamente necesario en todo contrato de trabajo –pues éste es siempre un contrato oneroso- cuya presencia explica la ajenidad en la unidad del trabajo característica de la relación laboral: el trabajador acepta su extrañamiento frente a la utilidad patrimonial de su propio trabajo en la medida en que es compensado con un salario.”³

Los autores Alonso Olea y Casas Baamonte⁴ exponen a partir de la legislación española, que el

1 Blanco Vado Mario, *El Salario en Espac*ie en *Ensayos sobre Derecho Laboral Costarricense*, Editorial Juritexto, San José, (1994), pp. 17.

2 De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porúa S.A., México DF, (1988), pp. 293.

3 Montoya Melgar Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, (2007), pp.368.

4 Alonso Olea Manuel y Casas Baamonde María Emilia, *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, (2001), pp. 322-325.

salario adquiere esa condición por pertenecer a una contraprestación originada en el contrato de trabajo. Agregan que este posee un carácter bilateral, el que puede ser expresado en términos económicos como la “renta del trabajador como el coste del empresario”. Igualmente, consideran que el salario determinará la existencia o no del contrato de trabajo, toda vez que ante la inexistencia de la obligación de brindar salario no podría sostenerse la presencia del vínculo jurídico laboral.

Al mismo tiempo, apuntan que en la práctica opera una presunción iuris tantum de que lo que recibe el trabajador del empresario y todo lo prometido por éste se considerará deuda salarial. Además, afirman que cualquier calificación arbitraria sea por medio de contrato individual o por convención colectiva que niegue el carácter salarial de alguna retribución se tendrá por irrelevantes e ineficaces. Aseguran que en casos que intervengan terceros empresarios en la relación de trabajo, éstos pueden ser tenidos como solidariamente responsables de la deuda salarial. Finalmente, para ambos, el uso de una definición como “percepción económica” para caracterizar al salario, si bien puede ser inclusiva con respecto a una gran suma de bienes que puede recibir el trabajador, sin embargo, no es la adecuada cuando se habla de prestaciones sustitutivas del salario y otro tipo de aspectos como ayudas escolares y guarderías.

La Sala Segunda costarricense ha adoptado la definición elaborada por el autor argentino Cabanellas, quien afirma que el salario es la prestación específica que recibe el trabajador por los servicios dados a su patrono. El Tribunal de Casación Laboral también dota de este carácter a todas las contraprestaciones que reciba el trabajador originadas en su contrato de trabajo, pero insiste que deben ser de asignación periódica y constante. Veamos lo dicho por ese despacho en el voto n° 2004-0330 de 15:10 horas del 5 de mayo de 2004:

“Estando en discusión la naturaleza salarial de las sumas pagadas por la sociedad actora sobre las que la Caja Costarricense del Seguro Social le cobró cuotas obrero patronales, resulta también imprescindible transcribir a continuación, las consideraciones que

sobre lo que debe considerarse salario, se ha expuesto en esta Sala. Así en el voto N° 98, de las 10:10 horas del 21 de junio de 1991, reiterado en el N° 226, de las 9:40 horas del 31 de julio de 1996, en lo que interesa, dispuso: / “IV. Echando mano de una autorizada doctrina laboral, podemos citar al autor Guillermo Cabanellas, quien en su obra “Contrato de Trabajo”, parte general, volumen II, Buenos Aires. Bibliográfica Omeba, 1963, en la página 325, señala que “el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél. El salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador”. Esta definición, que nos da el maestro Cabanellas, condensa las acepciones amplia y restringida que se han manejado en torno al concepto de salario, de tal forma que, por la primera, salario resulta ser todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo, mientras que, por la segunda, se alude específicamente a la retribución del trabajo prestado. Comprendiendo dentro del presente análisis la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, éste resulta ser a título oneroso, sinalagmático y conmutativo, en el tanto que es para el trabajador la contraprestación del trabajo que ha prestado y para el patrono la obligación principal, amén de que no resulta admisible una, sin que la otra la acompañe. En ese orden de ideas, el pensamiento de Cabanellas fluye hacia la consideración de que, el salario, se debe no sólo a la prestación de servicios sino al hecho de que el empleado esté a disposición de la empresa. No obstante, la solución no se encuentra ahí, sino en el ubicar el beneficio de que se trata, en alguna de las formas de pago o clases de salario que ha establecido la doctrina.”

A nuestro juicio, el salario no puede disociarse de manera alguna del contrato laboral, toda vez que la remuneración pertenece intrínsecamente al trabajo subordinado ejercido por cuenta ajena. De tal

suerte, que se presentará como contraprestación del patrono al trabajo prestado por el empleado, lo que necesariamente deberá implicar un beneficio o acrecentamiento del patrimonio.

iv) Salario en Especie

El salario en especie comparte todos los principios que rigen al salario metálico. El Código de Trabajo de nuestro país en su canon 166 lo define de la siguiente manera:

“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.”

El doctrinario costarricense Van der Laat Echeverría subraya que el salario en especie es de las formas de remuneración más antiguas que podemos encontrar en el mundo jurídico, empero advierte que ha sido aceptada con reservas por los sectores proletarios, en vista que en el pasado se prestó para la imposición del “sistema de trueque”, que consistía en un pago integralmente hecho en especie por el empleador:

“El salario en especie, es la forma más antigua de retribución y de donde deriva el origen etimológico del vocablo salario. Es aquél “en que el medio de pago

es cualquier especie distinta al dinero”, que satisfaga total o parcialmente un consumo que, de no existir ella, el trabajador sólo hubiera podido procurarse a sus propias expensas. Sin embargo, la sobra que sobre este tipo de retribución dejó el “truck sistem” hace que se le acepte con reservas y que éste sujeto a una serie de condiciones para que su uso sea válido.”⁵

La jurista española Fernández Prol arguye que el salario en especie es aquél que contrariamente al salario metálico se paga en bienes distintos al dinero: “Por oposición al salario en metálico, como ya se adelantó anteriormente, es salario en especie toda aquella percepción económica distinta del dinero recibida por el trabajador por la prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena.”⁶

Martínez Vivot agrega que este tipo de salario debe tener un beneficio patrimonial completo, que igualmente deberá ser considerado para el cálculo de los restantes derechos o indemnizaciones que nazcan a la luz del contrato de trabajo:

“Consiste en un pago por entrega de bienes o de algún beneficio evaluable en dinero. Como dijimos, el pago en especie sólo se admite como integrante parcial, dentro del monto total de la remuneración pertinente. (...) Queda en claro que estas prestaciones integran la remuneración, porque en su evaluación dineraria habrán de ser tenidas en cuenta a los efectos de determinar las consecuencias de la relación laboral, como pago de vacaciones, pago de indemnizaciones, o a los fines de la seguridad social. Constituyen para el trabajador un beneficio patrimonial concreto, consistente en la supresión de los gastos respectivos que de otra manera, hubiera tenido que afrontar de su peculio. Su valor estimativo puede resultar de la voluntad de las partes en común, pero normalmente, resulta del convenio colectivo o del acuerdo empresarial”⁷

Van der Laat Echeverría habla de tres requisitos que

5 Van der Laat Echeverría Bernardo, *El Salario en Especie*. Especial referencia a la legislación y jurisprudencia de Costa Rica en revista Revista de Ciencias Jurídicas n. ° 58, San José, (1987), pp. 14.

6 Fernández Prol Francisca, *El Salario en Especie*, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, (2005), pp. 111.

7 Martínez Vivot Julio, *Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Editorial Astrea, Buenos Aires, (1999), pp. 198.

debe cumplir esta clase de remuneración, a saber, el consentimiento del trabajador, la fijación del valor de las prestaciones en especie y la relación entre el pago en efectivo y el de las prestaciones en especie. Por su parte, señala Fernández Prol que la especie debe ser una percepción económica adecuada, considerando que la recepción ha de traducirse en un incremento patrimonial a favor del trabajador, pero que a la vez debe servir de manera idónea para satisfacer sus necesidades. Agrega que la especie debe tener la capacidad de ser una percepción individual o individualizable:

“Este requisito, (...), cobra particular relevancia al tratarse la particular modalidad salarial en especie. Pues tan sólo una cesión in natura es susceptible de aprovechamiento colectivo. Ello no constituye obstáculo de cara a una eventual calificación salarial siempre y cuando dicha utilidad común pueda ser objeto de desglose entre sus distintos beneficiarios, siempre y cuando, dicho de otro modo la mencionada utilidad común resulte individualizable.”⁸

La especie debe tener la característica de ser susceptible de conversión monetaria, este requisito cobra significado cuando finaliza la relación laboral, pues las prestaciones económicas por la liquidación del vínculo deben contemplar ese apartado.

En este orden de ideas, nuestro Tribunal de Casación ha indicado que la especie que recibe el trabajador debe tener una naturaleza retributiva, además debe implicar una doble ventaja, es decir, lograr un beneficio patrimonial y un menor costo para el patrono. También, ha dicho que los bienes deben ser de uso libre y prudencial del trabajador y, debe haber una periodicidad en el disfrute del bien. Analicemos su criterio:

““II.- De previo al análisis del caso, resulta oportuno realizar algunas precisiones conceptuales en cuanto al salario en especie. En el Voto n° 59 de las 10:10 horas del 20 de febrero de 1998 esta Sala estableció que “de conformidad con lo previsto en el Capítulo Cuarto, Título Tercero, del Código de Trabajo, el

*salario puede tener un contenido muy diverso: además de dinero, puede consistir en cualquier tipo de bienes y de servicios; siendo necesario, en todo caso, que unos y otros tengan un valor económico. Por supuesto que, al igual que la mayoría de las legislaciones, la costarricense impone el pago preferente del sueldo, en moneda de curso legal (artículos 163 y 165). De esa forma, la remuneración en especie sólo es admitida como complemento de la dineraria; estableciéndose, de manera clara y precisa, **su naturaleza retributiva**, en los numerales 164 y 166 ibídem. En lo conducente, esa última disposición, al explicar el contenido de la modalidad salarial de comentario, estipula: ‘Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato. / (...) / (...) / No obstante lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.’” (el resaltado es del redactor). Conteste con lo dispuesto por nuestro Código de Trabajo, el autor Sánchez Cervera Serna indica que dentro del salario en especie puede “... incluirse cualquier especie pensable que cumpla con el fin perseguido por el salario mismo, es decir, retribuir los servicios prestados por el trabajador (...) Esta retribución de salario en especie se efectúa regularmente mediante la transferencia de la propiedad o disfrute de bienes, pero también puede presentarse bajo la modalidad de suministro al trabajador de determinados servicios” (J.M. Sánchez Cervera Serna, (Los Salarios en Especie), Dieciséis Lecciones sobre Salario y sus Clases, Madrid, Universidad de Madrid, 1971, pp. 218-219). Además de ser retributivo o contraprestacional, otra nota característica de esta modalidad de salario es que, por lo general, su otorgamiento responde a una doble ventaja para las partes de la relación laboral, ya que en la mayoría de los casos, éste se brinda por medio de bienes producidos o utilizados en las actividades de la propia empresa, de modo que al otorgarse salario en especie se da*

⁸ Fernández Prol, ibídem, pp. 115.

*una mejora en la situación patrimonial del trabajador a un menor costo para la empresa y, además, se logra un mayor rendimiento del empleado en el trabajo. No obstante lo anterior, se suelen presentar conflictos respecto de la calificación de estos beneficios como salario y su posterior cuantificación, pues comúnmente, ante la ruptura de la relación laboral, las empresas tienden a alegar que estos beneficios son concedidos a los trabajadores en procura de un mayor rendimiento en sus labores, pero lo cierto es que además de esta situación, la gran mayoría de las veces se presenta una finalidad retributiva, propia del salario, que deliberadamente se intenta ocultar. Ante esto, en aplicación el principio de primacía de la realidad que impera en esta materia, debe deducirse el carácter salarial de las circunstancias que rodean cada caso. De esta manera, ante situaciones como la presente en las cuales se conceden bienes de la empresa para el desarrollo del trabajo, pero además el patrono permite su uso libre y prudencial, en días y horas no laborales, se puede concluir que su carácter es retributivo, pero únicamente en cuanto a su utilización después de finalizada la jornada laboral. Unido a este uso discrecional, debe tomarse en cuenta la continuidad en el uso del bien como reflejo de la **periodicidad**, que se constituye en otro de los elementos propios del salario. De esta manera puede afirmarse que, de la continuidad y de la discrecionalidad consentidas, en el uso de bienes de la empresa, en días y horas no laborales y con fines personales, puede deducirse el carácter retributivo y, por ende, salarial de tales beneficios, siempre y cuando no existan otros elementos que lo desacrediten.”⁹*

Otras opiniones señalan que la obligación de entregar la especie la convierte en salario o bien, que la retribución que recibe el trabajador sea disfrutada individualmente, lo que permite diferenciar al salario de aquellos servicios sociales que son ofrecidos masivamente como las guarderías de empresa. Blanco Vado concuerda con los anteriores criterios y razona que la figura se caracterizará por ser una obligación retributiva consistente en la transferencia de bienes

distintos al dinero donde el deudor es el patrono y el acreedor el trabajador.

v) Aspectos Normativos sobre el Salario en Especie

El Convenio 95 de la OIT (Convenio Sobre la Protección del Salario de 1949)¹⁰ establece en su artículo 4° que el salario del trabajador no puede ser únicamente pactado en especie. Además, afirma que en caso que se decida pagar una proporción del salario en especie estas no pueden consistir en sustancias como bebidas alcohólicas y drogas. En concreto nos informa esa norma:

“Artículo 4

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:

- a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;*
- b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.”*

La figura en otras legislaciones, ha sido regulada con el fin de establecer topes sobre la porción de la especie en el salario global. Por ejemplo el Estatuto de los Trabajadores de España en su artículo 26 dispone un límite del treinta por ciento (30%):

“1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya

⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto n. ° 120-1999 de 10:20 horas del 14 de mayo de 1999.

¹⁰ Ratificado por Costa Rica por medio de la Ley n.° 2561 del 11 de mayo de 1960.

retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.”

La Ley de Contrato de Trabajo Argentina, acepta como forma de remuneración válida al salario en especie en su artículo 105, pero en su numeral 107 restringe su uso a un veinte por ciento (20%) del total de la remuneración:

“Art. 107. —Remuneración en dinero.

Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero.

El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del veinte (20) por ciento del total de la remuneración.”

Sobre este punto explica Vázquez Vialard que el límite del pago del salario en especie proviene de la necesidad de prohibir la utilización del truck system, el cual atentaba contra la autonomía e independencia del trabajador. Para este jurista, el salario en especie se compondrá al mismo tiempo de la posibilidad que le otorgue el patrono al trabajador de recibir otros ingresos o remuneraciones de parte de un tercero. Sobre este último punto es necesario discrepar, pues como se ha visto el salario es una obligación del patrono, por lo que en este orden de ideas, no puede ser considerado salario y menos en especie este tipo de asignaciones. Analicemos lo que nos dice el autor:

“La obligación de pago en dinero tiende a evitar la utilización del sistema de trueque (truck system), muy frecuente en épocas anteriores y todavía hoy usado en cosas o en vales dotados de capacidad de compra en ciertos locales (es decir, carecen de efectos cancelatorio legal). La ley no prohíbe que el empleador venda al empleado productos que él fabrica o comercializa, siempre y cuando la operación se atenga a determinados circunstancias y condiciones (arts. 132, inc. h, 133 y 134, LCT). / El segundo en especie,

consiste en prestaciones en bienes (alimentos, ropas), servicios (habitación, transporte) o en las “oportunidad de obtener beneficios o ganancia” (que constituye el derecho que el empleador concede al trabajador para que, con motivo de la prestación laboral, pueda percibir otros ingresos entregados por terceros, por lo común clientes, propina).¹¹

La normativa argentina plantea que en el caso de pactarse alimentos y vivienda como salario en especie, estos últimos deben ser sanos, suficientes y adecuados a las necesidades del trabajador y de su familia (art. 77 Ley de Contrato de Trabajo).

La legislación mexicana (Ley Federal de Trabajo) no dispone un criterio porcentual como los dos anteriores sistemas jurídicos. No obstante, su artículo 102 se asemeja a la legislación argentina, en el tanto condiciona que las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y proporcionales al monto del salario en dinero que se pague.

En el caso de Costa Rica, señala Van der Laat Echeverría, que nuestro Código de Trabajo no establece una limitación categórica como las legislaciones citadas, empero a partir del artículo 166, la solución adoptada parecería ser fijar un porcentaje del cincuenta por ciento. En sentido contrario opina Blanco Vado, quien sostiene que la norma en cuestión únicamente crea una presunción iuris tantum que establece que mientras no se fije en el caso concreto el monto del salario, el monto en dinero equivalente en especie se tendrá por fijado en un cincuenta por ciento.

Para la Sala Segunda la valoración cuantitativa del salario en especie no tendría mayor importancia, sino hasta la finalización del contrato, ya que es ahí cuando entra en juego su determinación precisa:

“En lo tocante a la parte del salario, que puede ser legítimamente ser pagada en especie, con base en la interpretación que se hace de lo establecido en el tercer párrafo del indicado numeral, se ha considerado por algunos que ese porcentaje (cincuenta por ciento),

11 Vázquez Vialard Antonio, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tomo I, Editorial Astrea, Buenos Aires, (1999), pp. 461.

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. 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 considera pertinente. Por otra parte, en 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 remuneración de la labor realizada.”¹²

Desde el punto de vista procesal, una vez demostrado por parte del trabajador que recibía la especie, en caso de oposición del patrono, corresponderá a este probar que dicho pago no correspondía a un emolumento de características salariales. Sobre este punto la doctrina española, ha identificado una serie de supuestos que prima facie deben ser descartados como salario en

especie. Fernandez Prol expone que las daciones gratuitas como las cestas de navidad, no pueden ser consideradas como salario en especie al ser un regalo del patrono, basa esta argumentación en que los típicos regalos empresariales se caracterizan en una absoluta desvinculación de la prestación laboral o de los resultados alcanzados por sus beneficiarios, existe un ánimo altruista del patrono y finalmente, que dichas regalías poseen un escaso valor en comparación a la remuneración efectiva de la persona trabajadora.

La autora con respecto al *suministro de productos propios de la actividad económica de la empresa, descuentos en su adquisición y acceso gratuito o a precio inferior al de mercado a los servicios de la empresa*, considera que salvo prueba en contrario deberán ser catalogados como salariales, salvo los descuentos y accesos directos a precio inferior. A su criterio, los primeros serán salariales en el tanto exista un incremento del patrimonio del trabajador y las segundas extrasalariales ya que suponen una ventaja económica indirecta y eventual:

“La puesta a disposición de los trabajadores de bienes o servicios de producción o gestión empresarial, de modo gratuito o de computarse, salvo excepciones, a efectos salariales. Numerosas sentencias han destacado el enriquecimiento patrimonial directo ocasionado al trabajador por la obtención gratuita de productos o servicios de consumo habitual. Tan sólo la entrega de bienes o servicios no susceptibles de dicho consumo – productos por lo tanto superfluos para el trabajador- escaparán a la calificación como salario. / Por el contrario, la exclusión del concepto de salario de las ventajas económicas derivadas de ofertas empresariales de productos o servicios a precios rebajado, pese a no hallarse legalmente prevista, es comúnmente defendida por la doctrina.”¹³

Los anteriores argumentos nos indican que el tema del salario en especie es fundamentalmente casuístico, toda vez debe verse con relación a las características

12 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto n.º 308 de las 15:00 horas del 24 de junio de 2003.

13 Fernández Prol, *ibidem*, pp. 119-120.

propias del contrato de trabajo y el giro comercial de la empleadora.

vi) Salario mínimo y Salario en Especie

La relación existente entre el salario mínimo y salario en especie ha despertado un gran interés en la doctrina. Como se dijo anteriormente, el Convenio n.º 95 de la OIT impide que la totalidad del salario se abone mediante especie, por lo que el salario debe ser sólo en metálico o mixto.

La legislación mexicana expresamente asume que el mínimo esencial fijado reglamentariamente debe ser pagado en metálico, tal como lo dispone el numeral 90 de la Ley Federal de Trabajo, al disponer que el *“salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”*.

En la legislación argentina la solución no es distinta, pues aunque en ese cuerpo normativo se establezca que se podrá realizar el pago en especie hasta en un veinte por ciento sin hacer excepción, interpretando la norma a favor del trabajador no cabe contemplar el pago del mínimo sumando la especie.

Con respecto a Costa Rica, la solución proviene del artículo 164 del Código de Trabajo, el cual es claro en establecer un sistema mixto de remuneración, razón por la cual la Sala Segunda ha negado enfáticamente que sea posible que una porción del mínimo pueda cancelarse en especie. Veamos el fallo n.º 1356-2013 de las 9:45 horas del 22 de noviembre de 2013:

“Reprueba doña Amelia que no se descontó lo correspondiente al salario en especie del importe de la condenatoria. Acorde al precepto 164 del Código de Trabajo en nuestro país existe un sistema mixto de remuneración, según el cual el mínimo minimorum debe ser cancelado integralmente en metálico, no siendo posible que dentro de esos emolumentos se contabilicen los bienes y servicios con alcances

patrimoniales que el empleador brinda a sus servidores. De ahí que no sea atendible la gestión”.

vii) Suspensión del Contrato de Trabajo y Salario en Especie

En el desarrollo de las relaciones laborales lo normal es que el vínculo sea duradero y constante, no obstante, la ley laboral tutela una serie de supuestos en que el vínculo obligacional se suspende, relevando a las partes de esta manera cumplir con la prestación del servicio y el pago del salario. En efecto el Código de Trabajo en su artículo 73 reza: *“la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos”*.

Palomeque y Álvarez habla acerca de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo de la siguiente forma:

“La suspensión hace referencia a supuestos de imposibilidad sobrevenida de la prestación de trabajo que funcionan bajo un régimen jurídico peculiar: se interrumpen o suspenden los efectos del contrato, sus obligaciones básicas de prestar trabajo y pagar salario («la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo », dice el art. 45.2 LET). Son causas que impiden el cumplimiento de la obligación de trabajar y que nada tienen que ver con aquellas otras interrupciones de la prestación laboral (descansos, fiestas, permisos, vacaciones) relacionadas con la determinación de la jornada de trabajo, con la certeza del trabajo exigible. Ni la causa de la suspensión es la misma que la de las interrupciones ni sus efectos tampoco son iguales. / El fundamento de la suspensión es dotar de la máxima estabilidad al vínculo contractual; se trata de garantizar el empleo; «impidiendo recurrir a la resolución contractual cuando a una de las partes le resulta imposible en forma temporal o transitoria el cumplimiento de la prestación ()”¹⁴

14 Palomeque López Manuel y Álvarez de la Rosa Manuel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Ramón Areces S.A., Madrid, (2002), pp. 957.

Lo anterior, hace surgir una serie de cuestionamientos con relación a los bienes y servicios que se le brindan al trabajador en calidad de salario en especie, el mayor problema se presenta con relación a la vivienda.

Sobre el tema afirma Van der Laat Echeverría que las soluciones han sido el cobro de un alquiler durante el tiempo de la suspensión del contrato o bien, considerar el carácter continuo del contrato de trabajo para determinar que el derecho de vivienda sólo termina cuando el contrato finaliza y no cuando se suspende.

Fernández Prol afirma que el patrono indudablemente quedará exonerado de cumplir con el pago del salario en especie, aspecto que si bien en la legislación española no ha sido tratado, si lo ha sido por medio del convenio colectivo, por lo que por medio de la negociación colectiva se ha buscado que la prestación se mantenga incólume:

“La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Por lo tanto, de conformar la cesión de vivienda un auténtico salario, el empresario, mientras subsiste la causa suspensiva, quedaría dispensado de la obligación de proporcionar alojamiento al trabajador afectado. No obstante, dada la particular relevancia ostentada por la vivienda y las dificultades que entraña proceder a su cambio, numerosos convenios colectivos establecen el derecho de los trabajadores a permanecer en las viviendas proporcionadas por la empresa aún durante la suspensión”¹⁵

El jurista español Alonso García razona que la solución al problema viene dada por la causa de suspensión de que se trate y la voluntad de las partes con respecto a la misma, pues dependiendo de una y otra los efectos económicos podrán variar:

“La determinación de la naturaleza de los efectos económicos cambia de unos a otros supuestos, si bien importa señalar que es doble la dirección a seguir según los supuestos; o bien el camino de

una indemnización de seguridad social, que aparece como prestación del régimen de seguro aplicable – caso de enfermedad, accidente, alumbramiento de mujer trabajadora- o bien, el de indemnizaciones por suspensión por causas imputable al empresario”¹⁶

En los casos que la suspensión provenga de situaciones de fuerza mayor, falta de materia prima, muerte del patrono o bien suspensiones disciplinarias, deberá aplicarse el segundo criterio expuesto por Van der Laat Echeverría, mas si la suspensión proviene de la voluntad del trabajador, dicho criterio no podrá ser el imperante, pues equivale a una carga ilegítima en contra del patrono, por lo que eventualmente una de las soluciones plausibles sería el cobro de un alquiler al trabajador.

viii) Modalidades del Salario en Especie

De las características prestaciones en especie se encuentran los alimentos, vivienda, vehículo y teléfono móvil. La Sala Segunda en el sector público se ha inclinado por resolver en sentido negativo la pretensión del trabajador, en los casos en que no existiera un acto administrativo o una norma jurídica que concediera el beneficio:

“En aplicación del principio de legalidad, un determinado beneficio percibido por un funcionario público, sólo puede considerarse como salario en especie, si el acto administrativo concreto que lo conceda, es expresión de la aplicación de una disposición general. Por ello, si no se ha demostrado que existiera alguna disposición que otorgara ese carácter a la casa de habitación, menaje, pago de servicios de agua, electricidad y teléfono, de que gozaba el trabajador, no es posible considerar esos beneficios como salario en especie, para efectos de valorarlos en el cálculo de las prestaciones laborales.”¹⁷

Con respecto al mantenimiento de vehículo y gastos por combustible, el Tribunal de Casación ha considerado que serán de naturaleza salarial en los eventos que

15 Fernández Prol, *ibidem*, pp. 137.

16 Alonso García Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, Ediciones Ariel, Barcelona, (1971), pp. 566.

17 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto n. ° 914-2004 de 9:35 horas del 29 de octubre de 2004.

el trabajador los disfrute no como un instrumento de trabajo, sino en beneficio propio y además sin tener que realizar liquidación sobre los mismos (Sala Segunda, 1998-0087).

En igual sentido, el criterio se impone con respecto al vehículo, el cual será salario en especie cuando sea usado de manera discrecional por el trabajador y sin limitaciones en su propio beneficio (Sala Segunda, 1997-0012).

Con respecto al teléfono móvil, de igual manera la jurisprudencia considera que será salario en especie, si se brinda para disfrute personal del trabajador y no como una herramienta de trabajo (Sala Segunda, 2004-0075). Acerca de los parqueos, los fallos judiciales son divergentes, por un lado han reconocido el derecho del trabajador e incluso han ordenado el pago sustitutivo en metálico de dicho beneficio (Sala Segunda, 1994-0366) y por el otro, lo han negado al no provenir de una contraprestación originada en el contrato de trabajo (Sala Segunda, 1997-0172).

La doctrina extranjera se ha ocupado del análisis de problemas más complejos con respecto al salario en especie, por ejemplo los “economatos laborales” provenientes de la legislación española, los cuales consisten en un establecimiento constituido por patronos sin ánimo de lucro y sin la aportación de capital de los trabajadores, para facilitar en mejores condiciones a los asalariados y su familia los artículos de consumo más usuales; opina Fernández Prol que en modo alguno estos beneficios podrán ser considerados como salario en especie, en el tanto su naturaleza no es retributiva, sino social.

En lo concerniente a los comedores de empresa, la solución no pareciera ser tan simple. La legislación española establece la obligación para el patrono de dotar a sus trabajadores de recintos adecuados para que puedan realizar sus comidas. En este punto, no es dable hablar de remuneración, ya que este beneficio se dirige a tutelar un supuesto de salud ocupacional, por lo tanto no podría considerarse como salario en especie, en virtud de su naturaleza y porque no representa un incremento del patrimonio del empleado, máxime en

aquellos casos en que los alimentos sean traídos por el mismo trabajador y únicamente los consume en el local del patrono.

La situación se vuelve más difícil tratándose del servicio de comedor de empresa, cuando corra por cuenta del patrono la obligación de brindar alimentos a un precio más bajo a la persona trabajadora. Para esta eventualidad, válidamente podría argumentarse la existencia de una prestación salarial, en el tanto puede ser exigida por el trabajador y posee un contenido patrimonial de fácil conversión monetaria.

Finalmente, los beneficios educacionales y formación profesional no pueden entrar como salario en especie cuando sean otorgados con el objeto de mejorar la eficiencia y desempeño del trabajador, en esta hipótesis debe descartarse su naturaleza retributiva.

ix) Conclusiones

El salario en especie comparte los presupuestos generales del salario metálico, sin embargo en oposición a éste será cancelado con bienes y servicios distintos al dinero.

El Convenio 95 de la OIT no hace permisible que el salario de un trabajador sea pagado íntegramente en especie, lo anterior debe ser observado como un avance en el derecho del trabajo, toda vez que implica la superación del sistema de trueque que se aplicaba años atrás.

La especie brindada deberá ser dirigida a satisfacer las necesidades inmediatas del trabajador y su familia, además debe revestir un enriquecimiento del patrimonio del trabajador y deberá ser posible de apreciación pecuniaria.

Para la aplicación de la figura se deben presentar tres requisitos: a) el consentimiento del trabajador, b) fijación del valor de las prestaciones en especie y c) relación entre el pago en efectivo y el de las prestaciones en especie.

El salario mínimo debe ser entregado netamente en metálico esto con el fin de garantizar el artículo 57 constitucional.

En el caso de presentarse causales de suspensión del contrato de trabajo, deberá valorarse el motivo de las mismas y la voluntad de las partes, sobre todo en el caso de la vivienda que reciba el trabajador como salario en especie. En estas hipótesis si la suspensión proviene de la voluntad del patrono deberá seguir el trabajador con el disfrute del bien en calidad de salario, sin embargo, en el caso contrario, el patrono no estará en la obligación de cancelar dicho salario y por consiguiente, una de las soluciones admisibles será el pago de un alquiler durante el tiempo que dure la suspensión del contrato de trabajo.

Por último, se pueden identificar una serie de parámetros en la jurisprudencia nacional sobre temas usuales como el salario en especie en el sector público y sobre bienes como vehículo, gastos y teléfono móvil, en este mismo sentido la doctrina ha analizado una serie de supuestos en que se puede ver que el argumento central de análisis es la naturaleza retributiva del bien o servicios que se le asigne al trabajador.

x) Bibliografía

ALONSO GARCÍA, M. *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona, España: Ediciones Ariel, (1971).

ALONSO OLEA, M., & CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Editorial Civitas, (2001).

BLANCO VADO, M. Salario en especie. En M. Blanco Vado, *Ensayos sobre Derecho Laboral Costarricense* (pág. 15). San José, Costa Rica: Editorial Juritexto, (1994).

DE LA CUEVA, M. *El nuevo Derecho Mexicano de Trabajo*. México DF, México: Editorial Porrúa S.A. (1988).

FERNÁNDEZ PROL, F. *El Salario en Especie*. Valencia, España: Tirant lo Blanch, (2005).

MARTÍNEZ VIVOT, J. J. *Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea, (1999).

MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Editorial Tecnos. (2007).

PALOMEQUE LÓPEZ M & y ÁLVAREZ DE LA ROSA M. *Derecho del Trabajo*, Madrid: Editorial Ramón Areces S.A. (2002).

VAN DER LAAT ECHEVERRÍA, B. El Salario en Especie. Especial referencia a la legislación y jurisprudencia de Costa Rica. *Revista de Ciencias Jurídicas* (58), (1987).