

UN NUEVO PRINCIPIO JURÍDICO: TUTELA CAUTELAR INSPECTIVA.

M. Sc. Eric Briones Briones ().*

SUMARIO:

Introducción.

1. Sobre los principios.
 - 1.1. Aparte Histórico.
 - 1.2. Conceptualización.
 - 1.3. Marco legal.
 - 1.4. Sala de lo constitucional.
 - 1.5. Su aplicabilidad.
 - 1.6. Los principios laborales.
 2. Aparte histórico laboral.
 - 2.1. Situación actual.
 - 2.2. Una realidad.
 3. Medidas cautelares.
 - 3.1. Administrativo laboral.
 - 3.2. Nuevo principio de tutela cautelar.
- Conclusión.

Introducción.

En algunas épocas con más fuerza que otras, sobre todo con ocasión de las crisis mundiales en el ámbito comercial (1), a nivel laboral ha habido fracturas a los derechos laborales, se han puesto en tela de juicio, si los principios generales del derecho laboral y constitucional que lo informan, son eficaces ante momentos de intranquilidad y necesidad que se quieren anteponer a la vigencia de

la normatividad en general, dentro de un Estado Social de Derecho (2). Sin obviar que la mundialización o globalización ha conllevado -como lo dice el profesor Franck Moderne- a erosionar el principio mayor, sea el de soberanía del Estado. Provocando un debilitamiento en beneficio de instituciones pluriestatales o supraestatales, que muchas veces tienen intereses muy particulares distintos a los de la nación a la que van dirigidos (2005: p. 57). Y es que como lo explica muy bien, el profesor nacional, Dr. Francisco Antonio Pacheco, esta desmedida globalización de mercados, ha generado un cambio de concepción social:

La empresa moderna tiene una divisa única: la eficiencia, entiéndase el crecimiento continuo de la riqueza, es decir, máximas ganancias, en beneficio de la empresa misma. Esta ley del comportamiento de los tecnócratas que dirigen los negocios es decisiva y de importancia extrema, porque se desenvuelven en un mundo altamente competitivo en el que

* Doctorando en Derecho

todo error se paga. El desperdicio, la ineficiencia, la ociosidad son intolerables. Contrasta esta actitud con la de la vida pública en la que –muy a nuestro pesar, hemos de reconocerlo- la actitud complaciente y las utilidades mínimas, son regla. En las grandes compañías, las consideraciones ideológicas, el sentimiento nacional y los deseos de justicia sólo interesan, si repercuten en la eficiencia de la empresa (2007: p. 217).

El Estado del siglo XXI o neomodernismo (3) se está haciendo cómplice con las grandes empresas, perdiéndose así la soberanía y permitiendo que se provoque la desregulación, la flexibilización legal (4) dentro de los mercados nacionales y proporcionando mediante políticas sociales destinadas a la educación, mano de obra calificada dentro de la competitividad comercial. La empresa pareciera que ya no está subordinada al Estado, en cuanto al cumplimiento de los fines del mismo, sino todo lo contrario, se invierten los papeles y mediante políticas internacionales prohijadas por las grandes transnacionales, el Estado pasa a ser el principal cliente y proveedor de recursos humanos. Se viven tiempos de contradicción hasta lo que ahora se había estilado. Si bien se ha avanzado en cuanto a materia de comunicaciones, tecnología, de investigación y desarrollo del pensamiento, pareciera que la civilización está sumergida

en un autismo; pues, siguen violándose los derechos más fundamentales como la vida, la protección de los desvalidos y los menos favorecidos, junto con el de la dignidad de la persona trabajadora, como consecuencia de las grandes inmigraciones. Es decir, se está perdiendo la naturaleza por el que fue concebido el funcionamiento Estatal, sea el de provocar armonía entre sus habitantes. Con respecto a este debilitamiento que se acusa, sostiene María Eugenia Gayo:

Por lo que se refiere al ámbito jurídico-político, es indudable que uno de los rasgos más destacados de la nueva situación es el debilitamiento del concepto de Estado-nación (ámbito político) y la correlativa transformación del concepto de soberanía (ámbito jurídico) en un intento por construir una democracia cosmopolita. Indudablemente en el nuevo escenario jurídico-político que la globalización nos plantea, los Estados han perdido el papel protagonista que desempeñaron durante los últimos siglos y se han convertido en actores secundarios imprescindibles. En un mundo en el que las decisiones son adoptadas por y desde instancias supraestatales, en que día a día aumentan los ámbitos de “soberanía compartida” con otros poderes y otras entidades, se hace necesario redefinir el

propio concepto de Estado y las funciones atribuidas a los poderes estatales, y parece que estas transformaciones en las funciones que el Estado cumple van en la línea de convertirlos en eficaces gestores de las políticas adoptadas en los formas supraestatales...los individuos son los que se encuentran más desprotegidos frente al sistema (Varios autores, homenaje a Gregorio Peces-Barba Gregorio Peces-Barba, 2008: pp. 655-656).

Esto dentro del terreno laboral, ha provocado un desmejoramiento de los mismos, pues se ha pensado que a costa de los derechos laborales, se puede obtener mejores ganancias, optando muchos por contratar de manera verbal, incluso vía telefónica, para que nunca se sepa quién fue el patrono o por el contrario, bajo un poder de dirección torticero o ilegal, pretendiendo que el mismo trabajador, sea quien provea de sustituto en caso de una eventual ausencia temporal, cuando no es que optan por contratos de servicios profesionales o sociedades de hecho, contratos a plazo fijo o sustraerse del pago de las prestaciones, mediante maniobras fraudulentas o creando fuentes de trabajo de tipo golondrina, con el fin de birlar los derechos de la clase trabajadora.

Todo esto, pone al Estado en una encrucijada en donde con los instrumentos que tiene

a nivel legal y formal, no dan abasto en procura de la armonía y equilibrio que debe proveer al ciudadano. Lo cual incluso lo pone en entredicho en cuanto a su subsistencia y legitimidad, para cumplir con los fines. De allí la necesidad de buscar alternativas que complementen el sistema legal y que más que consolidar principios de derecho en general dentro del ámbito administrativo laboral y no solo judicial; por ser la administración la que en primera instancia interviene en la protección de los derechos de la clase trabajadora (tutela cautelar) y bajo la premisa de la armonía obrero patronal, dentro de un ámbito de democracia alterna.

Sobre esto es que versará la exposición sin que la misma llegue a agotar el tema o pretenda convertirse en auctoritas, sino en el comienzo de incitación y promoción de estudios más completos, que permitan avanzar la disciplina laboral en pro de la protección de la paz social y laboral, como Estado Democrático que caracteriza al país.

Finalmente se advierte que para evitarse la sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a, en muchos de los textos, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, sin que signifique discriminación o desconocimiento de las políticas de género existentes.

1. Sobre los principios.

Escribir sobre los principios generales dentro del ámbito legal es un tema muy escabroso, señalan los maestros Españoles, Eduardo García de Enterría y Margarita Beladiez Rojo, en vista de que tiene que ver con valores sociales históricos, siendo una tarea más sencilla, para el sociólogo o filósofo que para el jurista (García de Enterría, 1986: p. 15 y Beladiez, 1994: p. 17). No obstante, vale la pena hacer un esfuerzo, pues la trascendencia que cada vez más adquieren éstos en la resolución de los conflictos por medio de la doctrina y jurisprudencia, sin menospreciar el desarrollo y reconocimiento internacional, así lo señala la realidad (5).

1.1. Aparte histórico.

Dentro de la doctrina Española, la formación de los principios es explicada por el transcurso de 3 facetas: **a-) Ius Natural:** El fundamento después del nacimiento de Cristo por el que se ha regido toda la época Medioeval, ha sido el del derecho divino, sea el que se le manifiesta a las personas para una convivencia pacífica por mandato de Dios. Se generaban ideas eternas e inmutables hacia los príncipes terrenales para que las hicieran valer por la fuerza a sus súbditos; **b-) Positivismo:** Período de las luces, todo se cuestiona, se da un giro Copérnico en la civilización, en todos los ámbitos de su existencia, religioso, artístico,

musical, político y exploratorio. Es un proceso intelectual de racionalización. En este momento histórico nada está al margen de la ley, todo debe ser considerado jurídico y positivizado dentro de la norma del código, solo el legislador dice qué es la ley y el juez la aplica, o en palabras de Franck Moderne, la judicatura solo era la “boca de la ley” (2005: p. 52). Concepción ésta influida por las ideas de Juan Jacobo Rousseau, John Locke y Charles Montesquieu. En el pensamiento de Eduardo García de Enterría, la concepción vigente en esta etapa, heredada también por las ideas de los revolucionarios franceses, trajo como consecuencia:

La pretensión nueva de reducir el Derecho a un conjunto sistemático y cerrado de normas positivas y la exclusión en él de toda referencia al valor material de la justicia, que únicamente al legislador y no al aplicador del Derecho, correspondía atender (1986: p. 17).

c-) Iusfilosófica: No obstante la anterior etapa demostró la insuficiencia normativa de la ley para resolver todos los casos; por ello, se acudió a los principios generales del derecho. Las pretensiones de Ihering y Kelsen de mediados del siglo pasado, en el sentido de sustraer del escenario jurídico, toda proposición suprapositiva, vino en detrimento del desarrollo de la realidad social. Señala Margarita Beladiez, que está posición hoy está totalmente superada:

Esta concepción del Derecho fue abandonada cuando los juristas se dieron cuenta de que el método aplicable a las ciencias naturales no permitía un conocimiento completo de las ciencias espirituales, ciencias entre las que, obviamente, se encontraba el Derecho (1994: p. 26).

Hoy está claro, que los valores, constituyen el fundamento del Derecho, por estar enraizados dentro de la colectividad, por estar resolviendo problemas de la humanidad, la cual es perfectible y cada vez demanda intereses distintos de acuerdo a cada época en que se viva. En donde como se dijo, se está ante un escenario neomodernista en donde las ideas no son fijas sino dinámicas. De allí que la ley no se pueda pensar que sea perfecta, ya que como lo refirió el jurista Italiano, Luigi Ferrajoli: **la justicia no es de este mundo, y cualquier pretensión de haberla realizado no sólo es ilusoria sino signo de la más peligrosa de las imperfecciones: la vocación totalitaria** ((Revista Ivstitia, 2011: p. 42).

1.2. Conceptualización.

Principios Generales del Derecho (6) son los valores éticos y morales que se encuentran dentro de la conciencia social en un determinado momento histórico, los cuales si son positivizados, llegan a convertirse en normas que surgieron de principios básicos o bien si no se llegan a convertir en norma,

continúan siendo principios que informan en cualquier momento al ordenamiento jurídico, en procura de resolver cualquier necesidad que demande la sociedad. Es decir, son aquéllos que se encuentran fuera del derecho mismo, se llegan a suscitar dentro de las mismas relaciones humanas, nacen y sirven dentro de la misma colectividad social, adhiriéndose y adquiriendo legitimidad por medio del derecho. Así, si una situación está descrita o presupuestada, se está ante una norma, si es algo abierto, indeterminado, es un principio (Moderne, 2005: p. 31). No obstante dentro de la doctrina, se han suscitado distintos conceptos, por ejemplo: El tratadista Costarricense, Dr. Ernesto Jinesta Lobo señala que, al conceptualizar los principios generales del derecho, se debe tomar en cuenta que son una categoría abierta y flexible, puesto que, su contenido es mutable y pueden crearse nuevos. Siendo aquellos que la opinión común de los operadores del derecho de un ordenamiento jurídico determinado estima, en un momento histórico específico, como reglas, convicciones o ideas ético-jurídicas para condicionar y orientar la creación, aplicación o interpretación del Derecho. Los principios generales del derecho son los valores fundamentales sobre los que se construye un ordenamiento jurídico. Tomando en cuenta que en muchas ocasiones, es la jurisprudencia la que desarrolla su contenido, alcance y límites de los principios generales del derecho (2002: p. 172-173). Por su parte, De Castro, son las ideas fundamentales e informadoras de

la organización jurídica de una determinada comunidad; García de Enterría y Fernández Rodríguez, sostienen que son los que expresan los valores materiales básicos de un orden jurídico, aquellas sobre las cuales se constituyen como tal las convicciones ético-jurídicas de una comunidad; el Alemán Esser, los considera como postulados éticos que se abren paso en la conciencia jurídica en general y encuentran su expresión en la ley y en la jurisprudencia; y finalmente, Betti, sostiene que son valores éticos que se encuentran en la conciencia social de un determinado momento histórico (Beladiez, 1994: p. 31). Sin embargo, todos señalan una idea en común y que estriba precisamente en la tendencia espiritual, más allá de lo meramente positivo, con la función de informar, integrar, interpretar, forjar coherencia, legitimidad funcional, llenar las lagunas del derecho, servir de mandato imperativo y fundamento (7).

1.3 Marco legal.

La Constitución Política del país, hace alusión en forma general a principios democráticos (art. 95), de derecho internacional (arts. 6 y 105), de alternabilidad (art. 149) y cristianos de justicia social (74), esto de manera expresa, por cuanto la Sala Constitucional, ha extraído del mismo cuerpo otros que son base medular dentro del sistema costarricense.

Si se analiza el Código Civil que data de 1888, se encuentra una serie de artículos

referidos a la temática de los principios, en primera instancia se señala que los principios generales de Derecho son fuentes no escritas del ordenamiento jurídico privado y sirven para interpretar, delimitar e integrar las fuentes escritas del ordenamiento jurídico. Asimismo el artículo 4 de dicho cuerpo, señala que dichos principios se aplicarán en defecto de norma escrita, uso o costumbre, sin perjuicio de su carácter informador del ordenamiento jurídico y que la jurisprudencia contribuirá a informar el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezcan las salas de casación de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Plena al aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del Derecho. Sea que se le encomienda a lo judicial la aplicabilidad de los principios en primera instancia. En igual sentido, se señala dentro de los institutos civilistas de la accesión y de los contratos innominados, la sujeción a los principios de la equidad natural y a los generales.

En igual sentido señala el artículo 22 del Código Procesal Contencioso Administrativo, que para la aplicación de una medida cautelar, se debe aplicar el principio de proporcionalidad; el artículo 138 ibídem, estipula como motivo del recurso de casación por lo sustantivo, la violación de los principios constitucionales y como disposición general en lo no previsto por la normativa del Código Procesal, se aplicarán los principios del Derecho público y procesal, en general del ordenamiento. Dentro de la misma ley que

regula a la Administración Pública, se señala dentro de la jerarquía de las fuentes a los Principios como subsidiarios de la normativa positiva, debiendo sujetarse a éstos el orden jurídico, solo cuando no exista expresamente algo dispuesto expresamente:

Artículo 6.- 1. La jerarquía de las fuentes del ordenamiento jurídico administrativo se sujetará al siguiente orden: a) La Constitución Política; b) Los tratados internacionales y las normas de la Comunidad Centroamericana; c) Las leyes y los demás actos con valor de ley; d) Los decretos del Poder Ejecutivo que reglamentan las leyes, los de los otros Supremos Poderes en la materia de su competencia; e) Los demás reglamentos del Poder Ejecutivo, los estatutos y los reglamentos de los entes descentralizados; y f) Las demás normas subordinadas a los reglamentos, centrales y descentralizadas. 2. Los reglamentos autónomos del Poder Ejecutivo y los de los entes descentralizados están subordinados entre sí dentro de sus respectivos campos de vigencia. 3. En lo no dispuesto expresamente, los reglamentos estarán sujetos a las reglas y principios que regulan los actos administrativos (subrayado no es del original).

A su vez, se señala en el ordinal 4 de la Ley General de la Administración Pública, claramente el deber de los entes públicos la sujeción en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar la continuidad, eficiencia y adaptación a todo cambio en el régimen legal.

Finalmente en lo que interesa el Código de Trabajo, al respecto señala en su artículo 1 que el mismo se encuentra basado en los principios cristianos de justicia social, estipulando el artículo 15, en cuanto a la omisión de normativa expresa:

Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional de Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común (subrayado no es del original).

Con lo que eleva ésta disposición, incluso a los principios generales del derecho del trabajo, por encima de la misma normativa internacional (8). Asimismo a la normativa

colectiva le confiere la obligación de regirse por los principios democráticos (art. 334) y a la fase de la valoración de la prueba, le endilga el principio de la equidad (art. 493).

Sala de lo constitucional.

Al señalar la Ley de Jurisdicción Constitucional, que la jurisprudencia y los precedentes de su jurisdicción son vinculantes erga omnes, o sea para todos, salvo para sí misma; se ha convertido a nivel nacional en una obligatoriedad su tratamiento.

Así y bajo el anterior presupuesto, es que se debe pasar a estudiar lo que ha entendido la sala con respecto al tema de los principios generales del derecho. Mediante voto no. 16.001 del año 2006, se ha considerado que los principios adquieren el rango jerárquico de acuerdo con la norma que están interpretando o integrando:

No debe perderse de perspectiva que los Principios Generales del Derecho, tienen el rango de la norma que interpretan, integran o delimitan, con lo que pueden asumir un rango constitucional si el precepto respecto del cual cumplen tales funciones tiene también esa jerarquía.

El examen sobre la inconstitucionalidad de las normas –ha dicho la Sala - requiere de la aplicación de principios lógicos jurídicos que garanticen la objetividad y precisión

técnica científica necesaria para determinar la incongruencia de la norma respecto del Derecho de la Constitución (Voto no. 9874-99)). Lo cual refleja la dependencia e importancia, que le ha brindado a los principios jurídicos en la determinación de la constitucionalidad normativa.

También ha entendido la trascendencia de los mismos, al considerar que son parte medular del ordenamiento jurídico nacional, encomendándole a la administración, la aplicación de los mismos, bajo pena de anular sus resoluciones, cuando así lo amerite. En este sentido el voto no. 10.967-2010, analizó los principios medulares del debido proceso y la proporcionalidad que deben regir dentro de la administración y máxime tratándose de derechos fundamentales, como lo es el rebajo salarial como consecuencia de incapacidades:

Del informe se acredita que los rebajos al salario de la recurrente han sido practicados en forma automática. Esta Sala ha conocido numerosos asuntos similares al aquí planteado dentro de los cuales ha indicado que cuando la Administración quiera recuperar montos pagados de más tiene la obligación de comunicar al empleado, con anterioridad a su aplicación, el rebajo salarial que va a efectuar, así como las razones que lo motivan, en respeto del derecho al debido proceso.

El rebajo que se va a practicar debe realizarse acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, establecidos por esta Sala como parámetros que deben ser observados en los supuestos en que se pretenda limitar un derecho fundamental, para permitir al empleado satisfacer sus necesidades más elementales....Por tanto: Se declara con lugar el recurso.

Con respecto al principio de proporcionalidad en relación con el de razonabilidad en un caso de sanción disciplinaria, el Magistrado Jinesta Lobo, ha explicado:

Esta Sala en reiterados pronunciamientos ha indicado que este principio constituye, incluso, un parámetro de constitucionalidad de los actos sujetos al derecho público (leyes, reglamentos y actos administrativos en general), razón por la cual se ha preocupado de su análisis y desarrollo. Esta Sala Constitucional ha considerado que los componentes básicos de la proporcionalidad lo son la legitimidad, la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto. Así, en el Voto No. 3933-98 de las 09:50 hrs. del 12 de junio de 1998, indicó lo siguiente: “(...) La legitimidad se

refiere a que el objetivo pretendido con el acto o disposición impugnado, no debe estar al menos legalmente prohibido. La idoneidad indica que la medida estatal cuestionada debe ser apta para alcanzar efectivamente el objetivo pretendido. La necesidad significa que entre varias medidas igualmente aptas para alcanzar tal objetivo, debe la autoridad competente elegir aquella que afecte lo menos posible la esfera jurídica de la persona. La proporcionalidad en sentido estricto dispone que aparte del requisito de que la norma sea apta y necesaria, lo ordenado por ella no debe estar fuera de proporción con respecto al objetivo pretendido, es decir, no le sea "inexigible" al individuo.(...)” En el Voto No. 8858-98 de las 16:33 hrs. del 15 de diciembre de 1998, este Tribunal volvió a mencionar los componentes referidos, al indicar lo siguiente: “(...) Un acto limitativo de derechos es razonable cuando cumple con una triple condición: debe ser necesario, idóneo y proporcional. La necesidad de una medida hace directa referencia a la existencia de una base fáctica que haga preciso proteger algún bien o conjunto de bienes de la colectividad - o de un determinado grupo - mediante

la adopción de una medida de diferenciación. Es decir, que si dicha actuación no es realizada, importantes intereses públicos van a ser lesionados. Si la limitación no es necesaria, tampoco podrá ser considerada como razonable, y por ende constitucionalmente válida. La idoneidad, por su parte, importa un juicio referente a si el tipo de restricción a ser adoptado cumple o no con la finalidad de satisfacer la necesidad detectada. La inidoneidad de la medida nos indicaría que pueden existir otros mecanismos que en mejor manera solucionen la necesidad existente, pudiendo algunos de ellos cumplir con la finalidad propuesta sin restringir el disfrute del derecho en cuestión. Por su parte, la proporcionalidad nos remite a un juicio de necesaria comparación entre la finalidad perseguida por el acto y el tipo de restricción que se impone o pretende imponer, de manera que la limitación no sea de entidad marcadamente superior al beneficio que con ella se pretende obtener en beneficio de la colectividad. De los dos últimos elementos, podría decirse que el primero se basa en un juicio cualitativo, en cuanto que el segundo parte de una comparación cuantitativa de los dos objetos analizados. (...)” En

el Voto No. 1739-92 de las 11:45 hrs. del 1° de julio de 1992, esta Sala estimó que debe distinguirse entre “(...) razonabilidad técnica, que es, como se dijo, la proporcionalidad entre medios y fines; razonabilidad jurídica, o la adecuación a la Constitución en general, y en especial, a los derechos y libertades reconocidos o supuestos por ella; y finalmente, razonabilidad de los efectos sobre los derechos personales, en el sentido de no imponer a esos derechos otras limitaciones o cargas que las razonablemente derivadas de la naturaleza y régimen de los derechos mismos, ni mayores que las indispensables para que funcionen razonablemente en la vida de la sociedad. (...)” Conviene indicar, que el principio de razonabilidad y proporcionalidad cumple un rol de primer orden en el Derecho Administrativo, al proyectarse en diversos ámbitos (Voto constitucional no. 5924-2007).

Así, deja claro la Sala que la Administración no podrá dictar actos administrativos discrecionales contrarios a los principios elementales de justicia, lógica o conveniencia. Debiendo existir una relación de proporcionalidad máxime cuando se trata del derecho administrativo sancionador, en

donde los principios de proporcionalidad y razonabilidad son determinantes para evitar sanciones exorbitantes.

En cuanto a la implementación de excepciones y limitaciones a los principios, ha ventilado el caso de los extranjeros, refiriendo que para que ocurran deben prevalecer criterios de razonabilidad y que no se esté ante derechos fundamentales:

La Constitución Política, en el artículo 19, contempla la posibilidad de que la propia Constitución o a ley ordinaria establezcan excepciones y limitaciones al principio general de que los extranjeros tienen los mismos deberes y derechos individuales y sociales que los costarricenses. Pero, por supuesto, para que la distinción que, en relación con un determinado derecho, se haga entre extranjeros y nacionales no violente el contenido del artículo 19, en relación con el 33, ambos de la Constitución Política, es necesario que aquélla sea razonable y que, como ya se dijo, no se trate de derechos fundamentales, en los cuales cualquier distinción resultaría odiosa e implicaría una discriminación contraria al Derecho Constitucional. Por otra parte, el principio de igualdad no significa igualitarismo, ya que, como bien lo ha dicho esta Sala

reiteradamente, ello implicaría dar un trato igual a circunstancias desiguales, lo que redundaría en una desigualdad aún mayor y en una abierta injusticia. El principio de igualdad obliga a tratar iguales a los iguales y desiguales a los desiguales, lo que resulta completamente razonable. Ahora bien, el legislador puede distinguir entre nacionales y extranjeros y, con base en ello, dar un trato diverso a unos y otros, siempre y cuando el fundamento de tal distinción resulte razonable. De allí que sea admisible un trato desigual entre extranjeros y costarricenses, en la medida en que no se lesione un derecho fundamental. Así, por ejemplo, no es contrario a los artículos 19 y 33 constitucionales el hecho de que se cobren tarifas diferentes a extranjeros y nacionales para el ingreso a Parques Nacionales o cualquier otro tipo de zonas protegidas, así como el hecho de que para los estudiantes extranjeros el costo de los créditos en las universidades estatales sea muy superior al de los costarricenses. Ello tiene su razón de ser en el legítimo interés de facilitar que los nacionales puedan conocer nuestras riquezas naturales, como en el fortalecimiento del sistema educativo a favor de nuestros

ciudadanos (ver sentencia N° 6618-94), trato diferenciado a favor de los costarricenses que no resulta contrario a la Constitución Política, en particular, al contenido de los artículos 19 y 33 constitucionales. De manera que sí puede el legislador, dar un trato diferente a nacionales y extranjeros, siempre y cuando se sujete a las consideraciones anteriores (Voto no. 1415-99).

Ha desarrollado también el principio protector de confianza legítima (Voto no. 010685-2010), entendido según el Magistrado Jinesta, como la protección que encuentra el administrado ante la credulidad de un acto incorrecto de la Administración Pública, que en apariencia es correcto:

El principio de la confianza legítima, junto con el de la buena fe en las relaciones jurídico-administrativas, dimana del principio de igualdad jurídica, esto es, la certidumbre de las relaciones con los poderes públicos, saber, el administrado, a qué atenerse con éstos, quienes deben evitar las situaciones objetivamente confusas y mantener las situaciones jurídicas aunque no sean absolutamente conformes con el ordenamiento jurídico. Este principio, se concreta, entre otros supuestos,

con la teoría de la intangibilidad de los actos propios declarativos de derechos para el administrado, la limitación de los actos de gravamen y la irretroactividad. Encuentra aplicación, también, cuando una administración pública dicta y realiza una serie de actos y de actuaciones, que aunque jurídicamente incorrectas, generan una serie de expectativas en el administrado creyendo que ostenta una situación jurídica conforme con el ordenamiento jurídico (2002: p. 182).

Todo lo visto, es un reflejo de que los Principios Generales del Derecho, dentro del sistema nacional son considerados de gran relevancia y pareciera que a nivel constitucional cumplen no solo el papel de meros informadores o interpretadores en caso de omisiones legislativas, sino que resultan fundamentales y de primer orden en el tratamiento de la resolución de los casos. O sea, son el fundamento del derecho y en ellos ha de inspirarse todo el ordenamiento nacional.

No obstante lo anterior, tanto en Costa Rica, como en la mayoría de los sistemas jurídicos, los principios vienen a ser subsidiarios, pues justamente se constituyen en fuentes informadoras en caso de omisión de la ley, como se ha dejado entrever, y esto en razón de otro valor jurídico: la seguridad jurídica. Es que los principios, en cuanto valores

jurídicos se caracterizan por ser peculiares ya que en cuanto a su manera de probarlos, son indeterminados (9). De allí que Beladiez Rojo, considere al respecto:

Por ello, al tener la ley la misma legitimidad que el principio, y presentar además la ventaja de constituir una prueba inequívoca de ser expresión de la voluntad de la comunidad, parece lógico que en los supuestos en que exista un conflicto entre una ley y un principio sea la ley la que resulte de preferente aplicación 1994: p. 117)

Dada la imprecisión que caracteriza a los principios, bajo el principio de seguridad jurídica se exige el reconocimiento expreso de la norma y secundariamente la de los principios, como se analizó durante la exposición del marco legal a nivel nacional. El hecho –entonces- que la ley se tenga que interpretar con base en los principios en caso de ser omisa, no conlleva considerar a los mismos como superpuestos, sino como fuentes del derecho, función encomendada por la misma ley.

1.5 Su aplicabilidad

Otro tópico a dilucidar es quién o quiénes son los competentes para la formulación y aplicabilidad de los principios generales del derecho laboral. Bajo la concepción originaria surgida como consecuencia

del período del iluminismo y desarrollada políticamente por la burguesía, no quedaba duda que los mismos eran normados solo por el legislador, así Von Kirchmann, llegó a sostener la máxima, de **que tres palabras rectificadoras del legislador convertían bibliotecas enteras en basura;** restando importancia tanto a la doctrina como a la jurisprudencia basada en los principios. Sin embargo, explica Franck Moderne, que lo anterior, ha sido superado y se le ha posibilitado con el transcurrir de las etapas dicha tarea al Juez, el cual permanece apto para elaborar los principios, a la escala del sistema donde él opera, en el marco de su poder jurisdiccional y /o jurisprudencial (2005: p. 64).

Pese a ello, hoy la realidad enseña también que existen acuerdos tanto nacionales como internacionales que trasladan competencias antes soberanas y monopólicas de la judicatura, a otro tipo de actores, como las autoridades supranacionales (Comunidad Europea) y administrativas (procesos administrativos), que empiezan a evocar los principios desde diferentes escenarios. En este sentido, señala Moderne, lo siguiente:

Pareciera que si el juez permanece investido, en la aproximación postmoderna o neomoderna del derecho, de un poder normativo, él no tendrá la posibilidad de ejercerlo de la misma manera. Algunos de estos principios, que constituían inicialmente principios generales

del derecho jurisprudencial, han sido transcritos en los textos de valor superior en las leyes (esto es así para numerosos principios directores de políticas públicas nacionales), en los textos constitucionales (por ejemplo, para los principios relativos a la protección de los derechos del hombre), o en los tratados internacionales (por ejemplo, distintos a los derechos fundamentales, los principios comunes, anunciados en las intenciones de los Estados de la Unión Europea para el Tratado de Amsterdam) (2005: p. 65).

En efecto dentro de la neomodernidad, el Estado ha venido habilitando a las autoridades para decir el derecho a su nombre y a sancionarlo como tal.

Partiendo de esta realidad, es fácil de entender que los principios directores del derecho, entonces no solo surgen y son aplicados por la autoridad del juez, sino que dentro del anterior escenario señalado, le son posibles a otras autoridades habilitadas. Pero cómo éstos pueden contribuir a provocar justicia social, en situaciones en que existe una omisión de protección estatal efectiva e inmediata?. Esto es lo que se pretende resolver, no sin antes hacer alusión a una realidad conocida por todos, pero no solucionada hasta ahora, sea por falta de interés u omisión legal.

1.6 Los principios laborales

Señala el maestro Américo Pla -en su condición de máximo expositor latinoamericano de los principios jurídicos que rigen la materia laboral- que hablar de éstos es pensar en la armazón misma de la disciplina laboral, con el fin de mantenerla firme y sólida, pese a la variación, fugacidad y profusión de las normas (1990: p. 8).

El Maestro, por un lado apunta en cierta medida a la supremacía de éstos sobre la normativa, no obstante, llega a la conclusión que también éstos, están sometidos a la norma, o sea, es un juego constante interrelacionado entre sí:

Los principios del derecho del trabajo constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo, por lo que no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales. Están por encima del derecho positivo, en cuanto le sirven de inspiración; pero no pueden independizarse de él. Hay una mutua influencia entre las normas vigentes y los principios informadores, ya que la repercusión es recíproca. En efecto, si bien los principios inspiran, informan, gestan el contenido del derecho positivo, están, en cierto modo, condicionados por éste (Plá Rodríguez, 1990: p. 13).

Dentro de los principios más relevantes que se pueden reseñar, están: **a-) Principio Protector:** Se parte de que en las relaciones laborales, por se o por esencia, existe un desequilibrio entre las partes, el patrono dueño por un lado del capital y las herramientas y el trabajador, por otro dueño de su fuerza de trabajo. Así el principio protector se refiere al amparo preferente a una de las partes: el trabajador. El mismo se puede expresar en 3 formas distintas: **a.1) Indubio pro operario:** En caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador. La Sala Segunda, ha referido en igual sentido con respecto al ámbito probatorio, que en caso de duda con respecto a la procedencia de un reclamo del trabajador, porque éstas resultan dudosas, contradictorias o ayunas, la duda debe ser resuelta también en beneficio del trabajador y nunca del patrono.

No obstante, su aplicación ha sido extendida a la valoración de las pruebas, indicándose que cabe aplicar la regla dentro de este ámbito en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso (Subrayado no es del original. Voto no. 0013-2004).

a.2) Regla de la norma más favorable: Al señalar la ley ordinaria (Código de Trabajo y sus leyes conexas) los mínimos establecidos, nada obsta para considerar que mediante otras leyes (Convenciones Colectivas al tener fuerza de ley profesional) se puedan mejorar las ordinarias. En caso de conflicto, perdura la que ostente mayores beneficios con independencia de su rango. El único límite como lo señala Plá, sería la normativa de las exigencias del orden público, o sea aquellas dirigidas al bien común de la colectividad; **a.3) Regla de la condición más beneficiosa:** Esta presupone una condición previa, debidamente reconocida y por ello bajo esta regla se determina que en la medida en que sea más favorable para el trabajador prevalece por encima de la nueva a aplicarse o lo que es lo mismo, la novedosa no puede conceder menos derechos que los ya existentes por la condición anterior; **b-) Principio de Irrenunciabilidad:** Encontrado en la doctrina también como de Imperatividad. De conformidad con la jurisprudencia de la Sala de lo laboral, significa, que existen derechos mínimos reales para todo trabajador, impidiendo que circunstancias de necesidad, los hagan negociarlos o bien renunciarlos, por ser derechos fundamentales, que constituyen una protección y un mecanismo de equilibrio en las relaciones de poder que surgen como producto del capital y el trabajo en los contratos laborales (Voto no. 0639-2004). El ordinal 74 de la Constitución Política establece: **“Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables.**

Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional”. Por su lado el numeral 11 del Código de Trabajo dispone: **“Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan”**. Estas normas contienen así el principio base de irrenunciabilidad de los derechos laborales, cuya finalidad última, es garantizar un mínimo de derechos a los trabajadores; **c-) Principio de continuidad:** En el país el artículo 56 constitucional dispone el derecho de todos los habitantes a trabajar; asimismo el código de lo laboral, dispone excepcionalmente los contratos determinados, partiendo de esta base, se sobreentiende que lo óptimo que aplaude el Estado Costarricense es que exista trabajo continuamente, con lo cual el ser humano, se ennoblece y engrandece. Lo anterior, conlleva en pensar en atribuir la más larga duración a la relación laboral; **ch-) Principio de Primacía de la realidad:** En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos formales, debe prevalecer lo primero, es decir lo que sucede en el terreno de los hechos. Es precisamente en los hechos reales, lo que prevalece por debajo de las apariencias o simulaciones, muchas veces con ánimo de

de defraudar a la ley (10). Bajo este principio señaló, el Dr. Mario de la Cueva: **“ Así se inició la transformación del derecho del trabajo, IUS DISPOSITIVUM en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como Ius Cogens”** (p.8), integrado por las normas que deben cumplirse, cualquiera que sea la voluntad de las partes. La Sala Segunda ha entendido este principio de la siguiente manera:

En tesis de principio, importa más lo que ocurre en la práctica, que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos (sobre el punto se pueden consultar , los votos números 151, de las 9:10 horas del 28 de marzo; 428, de las 10:10 horas; 439, de las 15:30 horas, ambas del 13 de agosto, todas del 2003; y, 279, de las 9:35 horas del 28 de abril del 2004). Ese principio informa el citado artículo 18, en el cual, precisamente, se indicó que el contrato de trabajo, es tal si se cumple con los presupuestos que ese numeral señala y “sea cual fuere su denominación”. Es decir, no interesa el nombre que los contratantes le hayan dado verbalmente o por escrito, no influyendo para ese propósito si se está en presencia de los llamados contratos de adhesión o de aquellos en los cuales las partes han discutido los términos

de la negociación (Subrayado no es del original, Voto 0135-2006).

d-) Principio de Progresividad: Conlleva no regresividad, se debe abstener de adoptar políticas y medidas que empeoren la situación de los derechos económicos, laborales, sociales y culturales vigentes. La admisión de esta línea evolutiva ascendente, se presenta actualmente como una constante en la doctrina de los derechos humanos y se erige en guía inestimable para la interpretación y aplicación del Derecho en todos sus ámbitos. Tratado éste con propiedad por el voto constitucional no. 10.553-2009, con ocasión de considerar la propina como parte del salario; **e-) Principio de Buena Fe:** Comprende dentro de toda relación laboral, la lealtad, obediencia, rendimiento, comunicación oportuna de algún problema para que el patrono tome las medidas pertinentes dentro del rubro normal de su Empresa. Es reconocido expresamente en el artículo 19 del Código de Trabajo. Al respecto la Sala Segunda, ha referido en su voto no. 0572-2003:

La buena fe en las relaciones contractuales exige el cumplimiento de las obligaciones sin engaños, abusos ni desvirtuaciones, es decir, implica que las partes deben mantener una conducta transparente en las diferentes fases de la contratación y ajustar el ejercicio de sus derechos a criterios justos, sin excesos.

Este listado, no significa numerus clausus; sino por el contrario, cada vez más se desarrollan nuevos principios que informan la disciplina, ejemplo de esto, lo constituye el presente esfuerzo.

2. Aparte histórico laboral.

En el año 2008, con ocasión de la celebración del 80 aniversario de la creación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el historiador, Vladimir de la Cruz, hacía alusión a que realmente la protección de los trabajadores en el país empieza formalmente a gestionarse por medio del Decreto-Ley N. 33, donde se expresa la voluntad política de crear una “Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Previsión Social”, asignándosele las siguientes competencias:

I.- La preparación del proyecto de Código de Trabajo.

II.- La organización de los departamentos de Inspección de Minas e Industrias, del Trabajo en General, de la Enseñanza Industrial y Profesional y del Seguro y Previsión Social.

III.- La suprema inspección de todas las leyes relativas al Trabajo y Previsión Social.

IV.- La fundación y organización de un Instituto para Estudios Sociales (Conferencia, De la Cruz, 2008).

Si acaso, la misma constaba en sus inicios con 3 funcionarios públicos y limitaba su adscripción a la Secretaría de Gobernación, esto no solo por razones presupuestarias sino que también históricas, por cuanto antes de su creación el órgano competente para ver la materia con ocasión del trabajo, lo era dicha Secretaria. Realmente la Secretaria de Trabajo fue una medida previsora frente a la crisis económica de inicios de los años 30s que se avecinaba. Si bien se aumenta la intervención dentro de la función estatal en cuanto a la regulación del trabajo, no es sino hasta el año 1942, que se empieza a consolidar el sistema de seguridad laboral, con la creación de la Caja Costarricense del Seguro Social, promulgación de reformas a la Constitución Política de 1871 (referidas al salario mínimo, capacitación obrera, sindicalización, huelga y horas de descanso, entre otros) y de la Ley No. 2 que da origen al CT y en donde se regula tímidamente a una Inspección de Trabajo, incipiente.

Nótese que la propuesta de la Secretaría del Trabajo, fue realizada por el Diputado Carlos María Jiménez Ortiz, quien pertenecía al Partido Republicano de ese entonces, y a pesar que fue instituida desde 1928, el mismo promotor reconoció que lo más importante era un desarrollo en sí de las relaciones laborales en el país, para lo cual lógicamente iba a necesitar del impulso político, del cual careció durante la siguiente década:

La emisión de las leyes del trabajo y de la previsión social,

es lo principal, y la creación del Ministerio respectivo es lo accesorio; pero en realidad, el conjunto forma un mecanismo tan completo que en ciertos países la nomenclatura de leyes obreras de legislación industrial ha venido a tomar la propia designación del Ministerio correspondiente y se las llama Leyes del Trabajo y de la Previsión Social (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988, p. 16).

Lo anterior, explica el posterior desarrollo del derecho laboral a nivel nacional, con la promulgación del C.T. por medio de un partidario republicano, como lo fue, el Dr. Rafael Angel Calderón Guardia.

Ahora bien, mediante Ley No.1860 de 20 de abril de 1955, se promulga como complemento del anterior, la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (LOMTSS), la cual dispone la creación estructurada de la “Inspección General de Trabajo” como dependencia de la Dirección General de Relaciones Laborales (art. 7 LOMTSS) y con el deber de velar “porque se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a previsión social” (art.88 Ibídem). A partir del Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS del 16 de febrero de 1971, que es el Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Inspección General de Trabajo pasa a

llamarse Dirección Nacional de Inspección de Trabajo (DNI) formando parte de la Dirección General Técnica. Siendo ésta por excelencia el órgano administrativo fiscalizador en primera instancia del cumplimiento de la legislación laboral. convirtiéndose en realidad la famosa frase del ex Ministro de Trabajo, Francés Viviani: “ **Una ley de trabajo, es lo que son los Inspectores encargados de aplicarla**” (Diccionario Cabanellas).

En la actualidad –la inspección nacional- cuenta con un cuerpo aproximado de 105 funcionarios realizando labores exclusivas de inspección y personal de apoyo de aproximadamente 50 funcionarios (asesores legales, de gestión, secretarías, notificadores, conserjes, etc), haciéndose un esfuerzo por deslindar de dicha función la conciliación de conformidad con la recomendación 81 de la OIT, la cual estipula en su artículo 8: “ Las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos del trabajo”, para lo cual recientemente se crearon 22 plazas exclusivas de conciliación, las cuales han sido distribuidas en las 32 oficinas con que cuenta la Inspección dentro de las 7 provincias del país (Briones, 2010, Real Card, p: 18).

Situación actual.

El país cuenta con un Código de Trabajo promulgado desde 1943, el cual reúne tanto el contenido sustantivo como formal del Derecho al Trabajo, elevado a partir de 1949 a rango Constitucional. A través de los años

se ha sentido la necesidad Social y Cristiana, de ir introduciéndole al cuerpo normativo nuevos institutos jurídicos y otras reformas que han venido a llevar algunos vacíos que se han convertido en una insuficiencia para seguir por el derrotero de la Paz Social. En dichos intentos se han tenido que crear normas relativas a la protección sindical; de la mujer en estado de embarazo; de lo no discriminación en el empleo por razón de edad, sexo, etc; actualización de los montos a pagar por concepto de multas por infracciones; derogatoria de la prisión por deudas laborales; el reconocimiento de cierto porcentaje del auxilio de cesantía como un derecho indiscutible del trabajador. Y aunado a todo ello, leyes conexas como las de aguinaldo, asociación solidarista, sociedades anónimas laborales, hostigamiento sexual, ley de riesgos en el trabajo, que han venido a enriquecer todo el bagaje jurídico que el derecho laboral nacional ha adquirido a través de 2 siglos de independencia como país. Sin embargo, a pesar de ello, esto apenas ha venido a hacer un simple paliativo que ha pospuesto una reforma integral de cara a los cambios sociales y las nuevas tendencias mundiales en las diversas formas del Mercado Globalizado. Ante esta situación conciudadanos eruditos en la materia, han pensado en un primer momento y bajo la vanguardia del ex magistrado, Dr. Ricardo Zeledón, en la unificación de algunos de los procesos del derecho nacional, en 3 libros y como primicia general en un entorno impregnado por lo oral y ya no por lo escrito como sucede actualmente, con el único fin

de aligerar todo el procedimiento hasta su conclusión, el cual es conocido como “Código General de Proceso”. Empero, esta propuesta no ha tenido mucho eco, pues requiere de mucho contenido económico y de infraestructura judicial, así como de un cambio de mentalidad en los Jueces, Abogados y Partes y además de ello, no todos los procesos se pueden equiparar debido a diversos principios generales que ostentan y que en muchos casos se contraponen entre ellos. Por ello el año 2005, surgió del seno del Poder Judicial, una comisión que redactó el proyecto “Reforma Procesal Laboral” adoptando a la materia estructuras del anteproyecto mencionado. No obstante más allá de lo meramente procesal, es necesario constituir un cuerpo que se adapte al siglo presente introduciendo dentro del marco sustantivo, medidas cautelares para los trabajadores, pero en sede administrativa, con el fin de no hacer nugatorio su declaratoria posterior del derecho conculcado; idear nuevos institutos como el teletrabajo, las regulaciones pertinentes con respecto a la subcontratación y otros más, que hoy por hoy, se echan de menos (Briones, 2011: p. 56).

2.2. Una realidad.

Se puede observar dentro del mercado laboral, que cada vez con más acentuación, surge la demanda de mano de obra calificada o profesional joven y con conocimientos en idiomas y a cambio se ofrecen lo que en doctrina se conoce como “salario emocional”,

sea condiciones de buen ambiente laboral y de oportunidades de superación dentro de la escala empresarial y lógicamente salarios jugosos en moneda extranjera, que muy pocos patronos estatales o privados nacionales van a poder ofrecer o competir con los consorcios internacionales. Pero esto, también ha dado cuenta del desenlace infeliz para estos trabajadores, que muchas veces sus puestos de trabajo, de la noche a la mañana, se vuelven volátiles o espejismos; sea golondrinas de paso, que se esfuman dejando al trabajador nacional, sin prestaciones y con las manos arriba; sin poder afrontar las deudas y con interrupciones de su vida normal que degeneran en estrés y estados desesperantes no solo para el trabajador sino para su núcleo familiar en general.

Ejemplo, de lo anterior, se vive cuando una Empresa Transnacional cierra de un día para otro, operaciones en el mercado nacional y opta por irse, sin pagar prestaciones legales y hasta los salarios de la semana o quincena laborada. O cuando un empresario nacional se da por quebrado o aduce falta de materia prima y consecuente cierre del centro de trabajo (11).

La legislación actual, no viene a resolver dicha situación, pues lo único que se puede hallar en el artículo 33 del Código de Trabajo, es que se le otorga a la deuda laboral un privilegio especialísimo sobre todas las demás, excepto la alimentaria. Al no dársele una solución administrativa, esto provoca

que los trabajadores tengan que acudir a los tribunales de justicia nacionales, donde la causa en promedio dura 2 años y en muchos casos es difícil de que se logren medidas cautelares tales como el arraigo y embargos preventivos, pues durante el traslado de la demanda, ya no hay nada que hacer, el patrono se ha escondido o huido del país y los bienes se han sustraído maliciosamente de la esfera del centro de trabajo. Si no hay bienes o han sido desviados –como sucede con los inversionistas golondrinas- o sacados del país subrepticamente, por más sentencia condenatoria, se hace ilusorio la ejecución y por ende los derechos laborales se quedan en una mera sentencia de papel o ahora electrónica, ya que en el país mediante Ley N. 7135 se eliminó la prisión por deudas laborales. El derecho constitucional no pasa de ser programático, pues la práctica dicta lo contrario. Entonces la interrogante, está en cómo hacer qué se baje y surta efectos dentro de la realidad social, esos principios de justicia cristiana y seguridad jurídica?.

Es por ello necesario que Costa Rica - por medio de los Poderes Legislativo y Ejecutivo- defina políticas estatales laborales claras, en cuanto a producción e inversión extranjeras (12); principios generales cautelares del derecho que puedan ser dispuestos por orden de las autoridades administrativas en pro de una mejor protección de los derechos laborales, los cuales conllevan reconocimiento de Derechos Humanos. Pero cuáles pueden ser éstos principios que conlleven seguridad jurídica al trabajador de que el Estado, le va

a hacer dable el derecho a sus prestaciones reconocidas a nivel constitucional en caso de terminar una relación laboral?. Podría ser la sede administrativa, la que dicte alguna medida, sin necesidad de acudir a la ya alicaída sede judicial laboral?. Esto es lo que a continuación hay que dilucidar.

3. Medidas cautelares.

De la misma constitución se desprende que en el país debe existir seguridad jurídica, es decir, que recurriendo al sistema legal, se va a encontrar solución a los diferendos, con la presunción de la obtención de una justicia pronta y cumplida. Lo anterior, conlleva así en pensar en una estabilidad razonable de las situaciones jurídicas y un acceso correcto al derecho. A nivel doctrinario, a este principio se le ha ligado o relacionado a su vez con otros, entre los que destacan:

El principio del respeto de los derechos adquiridos; el principio de legalidad, acceso y claridad de las reglas aplicables; el principio de protección de la confianza legítima; el principio de buena fe; el principio de publicidad de los actos; el principio de irretroactividad (Moderne, 2005: p. 227)

Y sin duda el más importante es el que tiene que ver con las medidas cautelares; es decir, que al no ser posible una respuesta de forma inmediata jurisdiccional, estando de por

medio el elemento temporal e implicando un grave riesgo para la tutela real del derecho que el actor pretende sea declarado, se aplica un mecanismo que asegure que las medidas judiciales ordinarias aunque lleguen tarde, sean efectivas. En referencia a ésto, señala Angel Blasco:

La efectividad que se predica de la tutela judicial respecto de cualesquiera derechos o intereses legítimos reclama la posibilidad de acordar las adecuadas medidas cautelares que aseguren la eficacia real del pronunciamiento futuro que recaiga en el proceso (1996: p. 24)

En igual sentido ha sido destacado por la jurisprudencia de la Sala Constitucional, específicamente con ocasión de los procesos disciplinarios:

La Sala ha establecido que las medidas cautelares en el procedimiento administrativo no tienen una naturaleza sancionadora siempre que se respeten los límites de razonabilidad y de instrumentalidad que las define. Es decir, la Administración Pública al iniciar un procedimiento que tiene como fin investigar la verdad real de los hechos que se denuncian, puede de oficio imponer una serie de medidas de carácter temporal y precautorio, para que durante la

tramitación del proceso no se sigan vulnerando las disposiciones legales que eventualmente podrían estar siendo quebrantadas, o bien, no se siga presentando la situación conflictiva que se haya denunciado. La naturaleza de este tipo de medidas obedece a una razón de carácter práctico, la cual es el aseguramiento y garantía de cumplimiento de la decisión final que se adopte. De allí su carácter temporal, ya que se impone mientras se desarrolla un procedimiento ordinario, es decir, sólo sobrevive hasta que se tome una decisión definitiva; y por otro lado, su naturaleza instrumental, porque pretenden garantizar provisionalmente la eficacia del acto final que se dicte (Voto constitucional no. 1505 del 2008) (13).

Al respecto el Dr. Jinesta ha referido:

Conviene indicar que la tutela judicial efectiva, debe ser satisfactoria y no meramente resarcitoria, y para lograr eso debe ser igualmente preventiva, en efecto “solo la posibilidad de obtener una medida cautelar permite distinguir una tutela meramente resarcitoria de una tutela satisfactoria”, lo que tiene razón tanto en relación con las

controversias patrimoniales como extrapatrimoniales (1996: p. 88).

Cuestión que va ligada al cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 41 constitucional, en el sentido que ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Mediante una justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes.

3.1. Administrativo laboral.

En materia laboral se hallan como medidas cautelares específicamente las destinadas a embargopreventivo, confesiónprejudicial, así como el arraigo, por lo que dispone el artículo 453 del Código de Trabajo, que el arraigo y el embargo preventivo serán procedentes, sin necesidad de fianza o garantía, si el actor se compromete a presentar su demanda dentro de las veinticuatro horas siguientes y si dos testigos declaran, a satisfacción del Tribunal de Trabajo, sobre la veracidad del hecho o hechos en que el pedimento se apoya. E incluso oficiosamente señalan los artículo 457 y 458 del mismo cuerpo legal, que en cualquier estado del juicio, los tribunales de trabajo, podrán acodar tales medidas, de acuerdo con el mérito de los autos. Lógicamente se ha señalado doctrinariamente que para el dictado de una medida cautelar deben existir 2 fundamentos básicos, en vista que se está dando un paso para interferir en los derechos de quien

todavía no ha sido sentenciado o incluso ni demandado en caso de ser una medida acordada previa a entablar el proceso: **a-) Fumus boni iuris:** Es decir, prima facie, existe una apariencia de buen derecho, que posiblemente la gestión para el actor puede prosperar en su beneficio. Debe existir una probabilidad cualificada, según Blasco Pellicer (2005: p. 2072); **b-) Periculum in mora:** El peligro que puede significar el retraso inevitable, es lo que hace o provoca que proceda la medida cautelar y se conjure así la ineffectividad futura de la sentencia.

Aparte son las medidas autosatisfactivas o de satisfacción inmediata, desarrolladas profusamente por la doctrina procesal de América del Sur, que consisten en requerimientos urgentes formulados al órgano judicial por los ciudadanos y que se agota –de ahí lo de autosatisfactivas- con su despacho favorable, sin tener que acudir a una ulterior acción principal para evitar su decaimiento:

En lugar de desfigurar a la teoría cautelar clásica se ha preferido preservarla y generar un nuevo instituto pensando por y para dar respuestas eficaces y expeditas a ciertas situaciones de urgencia que no reclaman (por sí mismas o porque no les interesa a los afectados) la promoción de acciones principales posteriores (Peyrano y otros, 1997: p. 20).

De allí que considere, Jorge Peyrano, que realmente éstas, no constituyen en sí medidas cautelares (14).

Ejemplo, de éstas dentro del ámbito nacional y específicamente en el plano laboral, sería el presupuesto jurídico del artículo 94 bis, el cual dispone que la trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención del fuero o el pedimento de la respectiva autorización ante la Inspección de Trabajo, podrá gestionar ante el juez de Trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos.

Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente, y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir.

Lo anterior, al margen de la discusión que se presentara en la vía ordinaria, sobre la procedencia o no de la ruptura contractual.

A nivel Procesal, le señala -el artículo 22 del Código de lo Contencioso- al juez, la necesidad de considerar, especialmente, el principio de proporcionalidad, ponderando la eventual lesión al interés público, los daños y los perjuicios provocados con la medida a terceros, así como los caracteres de instrumentalidad y provisionalidad, de

modo que no se afecte la gestión sustantiva de la entidad, ni se afecte en forma grave la situación jurídica de terceros.

No obstante, posterior a la legislación laboral se han venido desarrollando potestades para la administración –dentro de otros campos- permitiéndole a la misma su aplicación dentro de su sede, sin tener que recurrir a la judicial. Se parte en un comienzo de la ejecutoriedad que ostenta la Administración Pública, en resguardo del orden jurídico, siendo posible de ejecutar por sí, sin recurrir a los Tribunales, los actos administrativos eficaces, válidos o anulables, aún contra la voluntad o resistencia del obligado, sujeta –claro está- a la responsabilidad que pudiera resultar. Acepta el artículo 109 de la Ley General de la Administración Pública, la suspensión de una orden cuestionable, dentro del ámbito de jerarquía cuando la misma pueda producir daños graves de imposible o difícil reparación. En igual sentido, tanto la ley de Promoción de la competencia y defensa efectiva del consumidor, posibilita a la Comisión Nacional del Consumidor, la potestad de acordar una medida cautelar - según el artículo 53- de acuerdo con la gravedad de los hechos, tales como: el congelamiento o el decomiso de bienes, la suspensión de servicios o el cese temporal de los hechos denunciados que violen lo dispuesto en su legislación, mientras se dicta resolución en el asunto; En la misma tónica la Ley General de Salud, le permite al Ministerio de tal ramo, a partir de su artículo 355, tomar medidas especiales en pro de la salud general, bajo pena de

incurrir en delitos. A nivel laboral por medio de los 81 y 129 Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con su carácter de jerarquía superior a la ley ordinaria, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 7 constitucional, se le faculta al Inspector de Trabajo, tanto en la Industria, Comercio como Agricultura, a tomar las medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores y finalmente las reglamentaciones de riesgos de trabajo, facultan a la administración del trabajo a la paralización de un centro de trabajo u obra, siempre que se ponga en peligro la vida de los trabajadores. Así el artículo 203 del Código de Trabajo, indica que sin ningún trámite especial y previa constatación –por parte de los inspectores competentes- de que un trabajo se realiza sin la existencia del seguro contra riesgos del trabajo, puede ordenar su paralización y cierre (15).

Como se determina ya no solo el juez es el que aplica la medida cautelar, sino que se le ha conferido dicha titularidad a la Administración Pública, bajo la premisa de la eficacia y efectividad, en vista de que para nadie es un secreto que el Poder Judicial, ha colapsado y sus remedios no son tan eficaces en cuanto oportunidad en el tiempo. La realidad enseña a reconocer un ámbito de actividad cautelar administrativa, ante la falta de coordinación, eficacia, agilidad y rapidez que ha caracterizado al Poder Judicial; actualmente la cuestión no debe plantearse como una alternativa, sino como acciones paralelas con

un decidido predominio de la administrativa, no tanto por razones de confianza como de eficacia y rapidez, al disponer el Estado de más funcionarios que la judicatura. Así la justicia provisional que proporciona la medida cautelar en sede jurisdiccional puede resultar, en consecuencia, muy insuficiente.

3.2. Nuevo principio de tutela cautelar

Bajo la realidad tratada en su aparte correspondiente, con respecto a los trabajadores, los cuales viven un calvario en el cobro de sus prestaciones, en caso de que el patrono opte por irse del país o se disponga a distraer maliciosamente los bienes, es que se presenta la oportunidad de pensar en nuevos paradigmas, en este caso de la aplicación de un nuevo principio de tutela cautelar en el amparo de las prestaciones legales, comprendiendo incluso los derechos irrenunciables como lo son el salario, las vacaciones y el aguinaldo.

Para ello, es de obligatoriedad transcendental conceder a la Inspección de Trabajo (por ser por antonomasia el órgano administrativo que vela de primera entrada, por la protección de los derechos laborales), dentro del sistema neomodernista o postmodernista, de procedimientos expeditos y efectivos para prevenir (medidas cautelares) y asimismo para sancionar (aplicación del régimen sancionatorio dentro de su propia sede), dentro de un fuerte contenido ético profesional por parte de sus funcionarios y de responsabilidad de conformidad con la Ley General de la Administración Pública.

Siguiendo con la vigencia de este principio, se ha de pensar que la realidad hoy lo demanda, sea es un requerimiento de hecho y no de derecho. La sociedad costarricense, ya exige un cambio, un nuevo valor jurídico, para resolver el problema planteado, tarea ésta que desde luego no es fácil, dada la poca tendencia al cambio (lógica exigencia del principio de seguridad, como se analizó) propia del Derecho.

Entonces el principio que se propone es el de tutela cautelar a nivel administrativo y ejecutado por la administración del trabajo, específicamente por parte de la Inspección del Trabajo, como ente encargado en primera instancia de velar por los derechos de los trabajadores. Si los derechos laborales están elevados a nivel internacional a Derechos Humanos y a nivel nacional con rango constitucional, entonces el argumento para considerar que el principio que garantiza los mismos, debe ser el derecho a la tutela cautelar en primera instancia y como necesidad sentida a nivel social. Siendo que hoy –como se ha identificado- se siente la necesidad en sede administrativa, de una protección cautelar, con el fin de asegurar la eficacia de las sentencias judiciales referidas a los derechos laborales; pues pareciera dentro del marco normativo administrativo laboral, que la Inspección como buen vaquero, cabalga sin montadura, sin sombrero y sin revólver, utilizando -si se permite- la jerga equina.

Hoy se entiende la necesidad de no privar a la Administración Pública de eficacia en pro

del supuesto respeto a la división de poderes últimamente tan cuestionado, por atentar contra la eficacia del derecho mismo. No es el momento en este mundo tan cambiante, en donde se han roto las barreras de tiempo y espacio, como para esperar una reparación de los daños y perjuicios, si se puede evitar más bien el perjuicio a los afectados. De allí, la necesidad del nuevo principio jurídico, que se denominará “Tutela Cautelar Inspectiva”, la cual en un primer momento y a petición de los trabajadores o bien de oficio, resguarde los bienes que quieran ser sustraídos de la esfera normal del centro de trabajo, en pro de asegurar la eficacia de los derechos laborales.

Conclusión.

En este mundo global, liberal y de una tendencia marcada dentro de la vida cotidiana por la desregulación de los usos y costumbres, es que se hace necesario idear mecanismos para las clases más vulnerables- dentro de la vorágine de lucha por la supervivencia social- mediante nuevos paradigmas que lleven protección administrativa cautelar y eficiencia en la tutela de sus derechos, para adquirir finalmente la eficacia misma del derecho, bajo el resguardo de los principios de seguridad jurídica y de justicia pronta y cumplida. El derecho ante las imprecisiones, confusiones y ambivalencias, en donde desaparece un criterio único de verdad, es que le resulta obligatorio interrelacionarse como sistema normativo (formal), con lo real (social) y lo axiológico (valores), so pena de perderse en

aproximaciones parciales e incompletas que no permiten su adaptación a lo global.

Ante la utilización de mano de obra nacional se deben comprometer las compañías transnacionales a generar un desarrollo económico no ficticio, sino estable, sostenible y de respeto por los derechos laborales, que en caso de irrumpir el mismo, el Estado debe estar preparado, mediante la aplicación de principios que tutelen cautelarmente los derechos que se pongan en entredicho y ser además aplicados por la administración de trabajo (Inspección de Trabajo), al relacionarse en primera instancia con la actividad laboral. Que mayor protección van a encontrar los trabajadores, constatando que el ente al que acuden en primera instancia, está facultado en la aplicación de medidas cautelares perentorias, tales como la retención de los bienes que se pretenden distraer o distraer con el fin de hacer nugatorio sus derechos.

Si bien se podría pensar que la tutela cautelar se constituye o deriva de los principios de acceso a la justicia y seguridad jurídica, lo que lo convierte realmente en un principio, si bien derivado, es su aplicabilidad y necesidad como cuestión propia de la comunidad laboral, para que sea aprovechado por parte de la administración del trabajo y no solo por la autoridad jurisdiccional.

Este principio que se propone, sea el de tutela administrativa laboral cautelar, pareciera que pasa por el primer momento de las fases de vigencia (16) y espera su consolidación,

pudiendo contribuir el presente con el arranque a nivel nacional, al ser no propio del autor, sino del sentir de toda la comunidad en su conjunto. Como muestra de lo referido, la cotidianeidad de aproximadamente 20 años, mediante el método inductivo, que se ha adquirido dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

NOTAS

(1) En la última crisis mundial, del año 2009, se suscitó un desempleo entre 15 y 20 millones de personas. Los expertos de la economía internacional contabilizaron grandes pérdidas de mercado, acrecentamiento de la pobreza mundial (30% de la población mundial carece de alimentos y agua), despidos masivos, es decir, un retroceso o recesión económica de los siete mil millones de habitantes que hay en el planeta tierra. Asimismo las últimas cifras registraron una tasa de desempleo mundial de hasta en un 6,5%, lo que representó 30 millones más de personas sin empleo en el mundo (Briones, 2009 p. 18.).

(2) Entendido el Estado de derecho, no dentro de la concepción clásica Weberiana y Kelseniana de racionalización, dentro de un marco estatal que conduce a una obediencia racional, caracterizada por una neutralidad axiológica, en donde prevalece la legalidad formal y solo en la norma se encuentra la razón de ser del mismo y sus consecuentes potestades y deberes; sino desde la concepción propuesta por la Española, Margarita Beladiez, en donde prevalezcan

valores que le informan; valores éstos que, si bien pueden ser identificados en la ley, también dentro de la realidad social que se pretende regular (1994: p.27).

(3) Este concepto junto con el de postmodernismo es acuñado por Franck Moderne, para explicar, lo que se ha suscitado después del modernismo, apegado a conceptos legalistas, sin inclusión de valoraciones. Hoy a raíz de la globalización se hace necesario la introducción de valores que desencadenen en principios que puedan resolver las situaciones que generan los tiempos neomodernos (2005: p.54).

(4) Dentro de esta corriente dúctil o de flexibilidad, se están perdiendo a nivel procesal principios tradicionales tales como el del “onus probandi”, sea que quien acusa o alega, prueba; suscitándose la teoría de la “carga dinámica de la prueba”, la cual propone que la carga recaiga en quien esté en mejores condiciones de producirla, bajo la premisa de que el juez debe llegar a la verdad, por lo que puede discrecionalmente revertirla en contra del principio seguridad jurídica (Revista Ivstitia, 2011: p. 42).

(5) Señala Moderne, que en el caso de la Comunidad Europea, se está produciendo un desarrollo profuso de los principios generales, que están calando en todos los Estados miembros, principios tales como el de la subsidiariedad funcional (2005:p. 177) .

(6) La doctrina también los denomina: principios jurídicos (Beladiez, 1994: p. 17) y principios directores (Moderne, 2005: p. 60). Para efectos del presente, entendido el término principio (del latín *princiipium*), no como algo que inicia o que empieza, sino como consecuencia o resultado de algo, sea de la realidad social.

(7) El Dr. Jinesta Lobo, señala en general, 4 funciones: a-) directiva: la creación del derecho es moldeado en su contenido; b-) interpretativa: sirven para precisar el sentido y significado de una norma; c-) integradora: le permite al órgano jurisdiccional, resolver en ausencia de una norma escrita; d-) constructiva: sistematizan la ciencia jurídica dentro del ámbito doctrinal o dogmático (2002: p. 174)

(8) Recordándose que en los últimos tiempos, la Sala de lo constitucional ha referido que ésta (normativa internacional), posee no solamente un valor similar a la Constitución Política; sino, que en la medida en que otorgue mayores derechos o garantías a las personas, prima por sobre la constitución y que aún los instrumentos internacionales no ratificados pueden ser utilizados por los operadores del derecho como guías (votos 1319-97, 9685-00 Y 6446-06); sin olvidar, que tanto los pronunciamientos, como las opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, también no sólo son aplicables en el país, en cuanto forman parte del Derecho de la Constitución, sino que en la medida en que brindan mayor cobertura o

protección de los derechos aludidos, priman por sobre la Norma Fundamental (votos 2313-95, 3220-00, 1682-07, 4276-07). Todo lo cual viene a reflejar el sentido democrático y progresista del sistema no solo jurídico, sino también social de Costa Rica.

(9) La autora Beladiez, considera que a pesar de esto, cuando los principios se encuentren expresamente recogidos en una ley, la incertidumbre sobre su existencia desaparece, con lo cual, no existiría motivo alguno que justifique un menor rango normativo del principio frente a la ley (1994: p. 122).

(10) Para un mayor ahondamiento de la temática se puede ver el artículo: Las Fronteras del Derecho del Trabajo. ¿Cuándo existe o no relación laboral?. Ivstitia 275-276.

(11) Al respecto, sobre esta realidad se pueden acceder a las direcciones por internet <http://es.internationalism.org/book/export/html/2516> y http://www.nacion.com/In_ee/2006/agosto/11/pais1.html.

(12) Un instrumento que posibilitaría el control preventivo de la inversión extranjera ante la anterior realidad, sería la ratificación del convenio 173 - celebrado en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT el día 3 de Junio de 1992, en su septuagésima novena reunión- sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia patronal; pues ello, implicaría que ante la posibilidad de inversión extranjera y la puesta

consecuente de generación de fuentes de empleo, se le deba garantizar al Estado, el pago de los posibles créditos adeudados a los trabajadores por su empleadores en caso de insolvencia, ante una institución aseguradora de garantía que se crearía. Claro está, que aparejado a esta garantía internacional y con el ánimo de atraer la inversión sana, debe venir aparejada la estimulación mediante políticas económicas, fiscales y sociales; beneficios éstos que deben ser atractivos y también sostenibles (Briones, 2011: p. 94).

(13) Para mayor abundamiento del tema puede consultarse también, la sentencia constitucional antecesora, no. 7190-94.

(14) Hay quienes han encontrado similitud con respecto de los institutos constitucionales del amparo, del hábeas corpus así como el del hábeas data, con las medidas autosatisfactivas (Peyrano y otros, 1998: p.586).

(15) En el mismo sentido, lo señala la Directriz 023-2008 de la Inspección de Trabajo, dentro de su capítulo 11, aparte 3.2.2.7.

(16) Beladiez Rojo, explica que los principios pasan durante su vigencia por varias fases: en la primera de ellas su vigencia estaría discutida; luego pasaría a otra etapa en la que el principio estaría plenamente consolidado; y, una vez aquí, puede, o bien mantenerse en su posición, o bien pasar de nuevo a una fase de vigencia discutida, fase ésta que será un mero tránsito, ya sea para consolidarse de nuevo, o para perder su vigencia (1994: p. 66).

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.

LIBROS

Beladiez Rojo, M (1994). Los principios jurídicos. Editorial Tecnos. Madrid, España. Pp.152.

Blasco Pellicer, A (1996). Las medidas cautelares en el proceso laboral. Editorial Civitas, S.A. 1 edición, Madrid, España. Pp.168.

Blasco Pellicer y otros (2005). El proceso laboral. Editorial Tirant Lo Blanch, volumen 2, Valencia, España. Pp.2094.

Briones Briones, E. (2011). Comentarios de Derecho Laboral, Editorial Ivstitia, 1 edición, San José, Costa Rica. Pp.116.

Cabanellas, G (2001) Diccionario de Derecho Laboral. Editorial Heliasta S.R.L. Segunda edición, Buenos Aires, Argentina. Pp. 739.

De la Cueva, M. (1975). El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 3 ed. pp.633.

García de Enterría, E (1986). Reflexiones sobre la Ley y los principios generales del Derecho. Madrid, España. Editorial Civitas, S.A. 1 reimpresión. Pp. 182.

Jinesta Lobo, J (1996).La tutela cautelar atípica. En el Proceso Contencioso Administrativo. Ediciones Colegio de Abogados de Costa Rica . Primera Edición. San José, Costa Rica. Pp. 385.

Jinesta Lobo, J (2002).Tratado de Derecho Administrativo. Parte General. Tomo 1. Primera Edición, Biblioteca Jurídica Dike. San José, Costa Rica. Pp. 471.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Relaciones Públicas. (1988). Seis décadas de Historia Laboral. Departamento de Reproducciones INA. San José, Costa Rica. mayo, pp. 94.

Moderne, F (2005). Principios Generales del Derecho Público. Traducción de Alejandro Vérgara Blanco. 1 ed. Editorial Jurídica de Chile. Pp. 301.

Kelsen, H (2009). Teoría Pura del Derecho. 4 ed, 8 reimpresión. Buenos Aires, Eudeba. Pp.224.

Ossorio M (1984).Diccionario de Ciencias Jurídicas y Políticas y Sociales. Editorial Claridad, S.A. Argentina. Pp. 797.

Pacheco Fernández, F (2007). Introducción a la Teoría del Estado. 8 reimpresión de la 2 ed. San José, Costa Rica, EUNED. Pp. 232.

Plá Rodríguez, A. (1990). Los principios del Derecho del Trabajo. 2 edición actualizada. Editorial Depalma. Buenos Aires. Pp. 331.

Varios autores (2008). Teoría de la Justicia y Derechos Fundamentales. Estudios en homenaje al profesor Gregorio Peces-Barba, 3 volumen. Jacaryan, S.A. Madrid. 2008.

ANTOLOGÍA

Varios autores (2011). Antología del Curso Estado Social de Derecho. Doctorado en Derecho de la Uned. Recopilado por el Dr. Miguel Mondol Velásquez. pp.212.

REVISTAS

Revista Ivstitia (2009). Medidas Alternas a la flexibilidad laboral. Briones Briones, E. No. 267-268, p.18-22.

Revista Ivstitia (2009). Las fronteras del Derecho del Trabajo. ¿Cuándo existe o no relación laboral?. Briones Briones, E. No. 275-276, p.29-33.

Revista Real Card (2010). La Inspección de Trabajo Costarricense: El Deber de Tutelar Imparcialmente. Briones Briones, E. 3 edición, editorial Proyecto Real Card, ASIES, Guatemala, p. 9-28.

Revista Ivstitia (2011). Toería de la carga dinámica de la prueba y activismo judicial. Castro Loría, JC. No. 291-292, p.38-50.

CONFERENCIAS:

Conferencia de fecha 2 de julio del año 2008, del Lic. Vladimir de la Cruz, dictada en el Teatro Médico Salazar, en el acto inaugural del 80 aniversario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José, Costa Rica.

RESOLUCIONES NACIONALES

Sala Constitucional. Voto 7190 de las 15:24 hrs del 6 de diciembre del año 1994.

Sala Constitucional. Voto 2313 de las 16:16 hrs del 9 de marzo del año 1995.

Sala Constitucional. Voto 1319 de las 14:51 hrs del 4 de marzo del año 1997

Sala Constitucional.Voto 1415 de las 9:00 hrs del 26 de febrero del año 1999.

Sala Constitucional.Voto 9874 de las15:45 hrs del 15 de diciembre del año 1999.

Sala Constitucional. Voto 3220 de las 10:30 hrs del 18 de abril del año 2000.

Sala Constitucional. Voto 9685 de las 14:56 hrs del 1 de noviembre del año 2000.

Sala Constitucional. Voto 6446 de las 10:05 hrs del 12 de mayo del año 2006.

Sala Constitucional. Voto 16.001 de las 9:04 hrs del 3 de noviembre del año 2006.

Sala Constitucional. Voto 1682 de las 10:34 hrs del 9 de febrero del año 2007.

Sala Constitucional. Voto 5924 de las 12:28 hrs del 27 de abril del año 2007.

Sala Constitucional. Voto 4276 de las 14:49 hrs del 27 de marzo del año 2007.

Sala Constitucional. Voto 1505 de las 18:14 hrs del 29 de enero del año 2008.

Sala Constitucional. Voto 10.553 de las 14:54 hrs del 1 de julio del año 2009.

Sala Constitucional. Voto 10685 de las 9:29 hrs del 18 de junio del año 2010.

Sala Constitucional. Voto 10967 de las 14:42 hrs del 22 de junio del año 2010.

Sala Segunda. Voto 0572 de las 10:20 hrs del 15 de octubre del año 2003.

Sala Segunda. Voto 0013 de las 09:50 hrs del 21 de enero del año 2004.

Sala Segunda. Voto 0347 de las 09:40 hrs del 6 de mayo del año 2004.

Sala Segunda. Voto 0135 de las 09:30 hrs del 8 de marzo del año 2006.

LEYES

Constitución Política de Costa Rica, 1949 (versión electrónica). Recuperado el día 5 de julio de 2011, desde <http://www.tramites.go.cr/manual/espanol/legislacion/ConstitucionPolitica.pdf>.

Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, 1947 (versión digital). Recuperado el día 17 de octubre de 2010, desde <http://www.cesdepu.com/instint/oit81.htm>.

Convenio 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (versión digital). Recuperado el día 17 de octubre de 2010, desde <http://www.cesdepu.com/instint/oit129.htm>.

Código de Trabajo de Costa Rica (versión electrónica). Recuperado el día 5 de julio de 2011, desde <http://admsjoarc19.ccss.sa.cr:82/rhumanos/normativa/C%C3%93DIGO%20DE%20TRABAJO.pdf>.

Código Civil de Costa Rica (versión electrónica). Recuperado el día 21 de julio de 2011, desde <http://www.cendeisss.sa.cr/etica/codcivil.pdf>.

Código Procesal Contencioso Administrativo. Recuperado el día 21 de julio de 2011, desde http://196.40.56.12/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_repartidor.asp?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=57436&nValor3=63015&strTipM=TC.

Ley No. 7135. De la Jurisdicción Constitucional (versión electrónica). Recuperada el día 16 de abril de 2011, desde <http://www.cesdepu.com/nbdp/ljc.htm>.

Ley No. No. 7472. Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor. (versión electrónica) .Recuperado el día 21 de junio de 2011, desde <http://www.reglatec.go.cr/decretos/7472.pdf>

Directriz N. 23-2008. Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo, publicada en la gaceta No. 166 de 28 agosto del año 2008. Manual del Procedimiento de Inspección Laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.