

PRINCIPALES PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

Lic. Luis Albán Arias Sosa

DEDICATORIA

Para Brenda.

AGRADECIMIENTO

A Erick Arias y Braulio Fernández por su oportuno apoyo.

*“... se está ante los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de su disposición.” **

INTRODUCCIÓN

Originan estas notas la legendaria trascendencia, sin decaimiento alguno, lograda por los principios generales del derecho. Estos, pese a su cotidiano pregón en las esferas jurídico laborales, lejos se encuentran de estar aprehendidos a cabalidad. Son muy pocas líneas, con las que cuenta este estudio, para ahondar en ellos. Sin embargo; más artículos relacionados con este tópico le significan un paso adicional, tendiente a consolidar su congruencia. Por eso, la proposición aquí

realizada pretende enmarcarse en dichos afanes. Lo hará efectuando una delimitación, que posibilite acercarse a los postulados del trabajo, desde una perspectiva accesible y diáfana. Pensando, sobretodo, en los recién llegados a estas lides. Por allí se dirige, entonces, la presente disertación.

En ese orden de ideas, los objetivos rectores de este trabajo son:

- Distinguir “principio jurídico” de sus aplicaciones usuales.
- Referir, con un enfoque tripartito, algunos de los principios iuslaboralistas más importantes.

Queda de este modo puntualizado, vía su dupla estructural, el específico campo de acción.

Así las cosas; en este estudio de carácter bibliográfico, encaminado a brindar apreciaciones fundadas en materia de principios, iniciase con una bosquejo básico que prosigue con un detalle hexagonal.

• Burón citado por Cabanellas, 2001, p.168.

PRINCIPALES*1 PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL 2

A-Semblanza Elemental

1-Noción

Los principios jurídicos³ son los enunciados⁴, sistemáticos y coherentes, que tienden a adquirir un carácter de validez general⁵. Vienen a constituir la esencia⁶ de cualquier rama del Derecho⁷, no siendo la del Trabajo una excepción.

Para conservar esa cualidad resulta indiferente la circunstancia de constar o no por escrito. Pues expresos o tácitos⁸ mantienen su operatividad⁹ en el derecho interno y el comparado¹⁰. No en vano observase su cotidiana utilización, en los tribunales laborales de todos los países, permitiendo

-cuando es procedente- la concreción de las peticiones de las partes.¹¹

2-Funciones

Cumplen, los principios generales del Derecho del Trabajo, al menos tres funciones básicas: informadora, normativa e interpretativa. Respecto a la primera, consiste en orientar la acción normadora del legislador.¹² En ese orden de ideas se dice que erigen la plataforma del orden jurídico laboral, por cuanto lo vendrían a inspirar.¹³

En relación con la segunda, sirve para resolver aquellos casos no previstos, de forma explícita, por la ley de trabajo (integración jurídica). Configurándose como fuente supletoria en ausencia de norma.¹⁴ Referente a la tercera, son los postulados laborales instrumentos para realizar hermenéutica.

Cooperan con el operador del Derecho en determinar el sentido normativo.¹⁵

B-Elenco de Postulados¹⁶

1-Protector

El Derecho del Trabajo no está inspirado en la igualdad de las partes¹⁷, sino en la idea de nivelar las desigualdades existentes entre ellas.¹⁸ La igualdad en este Derecho no es la salida, es la meta.¹⁹ De allí la predilección, consagrada en este principio jurídico, por el obrero.²⁰ Al considerarlo, en términos genéricos, el más débil de la relación laboral.

Está integrado, el principio protector, por tres manifestaciones o reglas: in dubio pro operario²¹, aplicación de la norma más favorable y condición más beneficiosa.²² Tocante a la primera, significa que entre dos o más sentidos de una norma habrá de optarse, en caso de duda, por el más conveniente para el empleado.²³ Es decir, interpretar pro trabajador.²⁴ Pese a lo expresado, como resulta obvio, no puede prevalecer contra el claro tenor de la ley²⁵ (es inviable su uso en forma indiscriminada).²⁶

Acerca de a la segunda manifestación²⁷, tómese en cuenta que en los concursos de normas –vigentes y de cualquier categoría²⁸.

* Estudio redactado en setiembre del año 2008.
1 En su acepción de: reputados, usuales, señalados.
2 “Sustantivo”, por lo demás.
3 Se usaran indistintamente, durante el estudio, los términos: principios jurídicos, principios generales, postulados y otras expresiones similares.
4 “... axiomas o máximas jurídicas ..., las denominadas reglas de derecho.” Sánchez citado por Cabanellas, 2001, p.168.
5 Couture citado por Arias, 1998, nota 37, p.11. “... la repetición obstinada de una solución puede brindar al intérprete la posibilidad de extraer de ella un principio.” Couture citado por el Tribunal de Familia (TF), #319-05.
6 Tal pareciera que para muchos dicha “esencia” está en la función informadora. Pues no falta quien defina los principios generales partiendo de ella. Blanco, 2006, pp.111-112 y Burón citado por Cabanellas, 2001, p.168. “El Derecho del Trabajo cuenta con sus propios principios que inspiran el sentido de las normas laborales, ...” Vargas, 2006, p.12.
7 Ver en igual sentido, Arias, 1991, pp.65-66; Cascante, 1999, p.205 y TF, #319-05.
8 “..., ya que se extraen de las normas constituidas.” Cernelutti citado por el TF, #319-05.
9 “..., no son algo que opera fuera del ordenamiento jurídico sino, más bien, dentro.” Arias, 1991, p.65.
10 “... son propios de cada ordenamiento jurídico, aunque suele haber coincidencia entre diversos sistemas de derecho.” Cascante, 2003, p.164.
11 En esto seguimos a un dueto de laboristas. Cabanellas, 2001, p.168 y Cascante, 2003, p.165.
12 “...; constituye la pretensión, el propósito, que el legislador pretende alcanzar o lograr.” Cascante, 2003, p.164.
13 Ver en igual sentido, Livellara, 1993, p.6; Olea – Casas, 1991, p.863 y Código Civil (CC), art.4.
14 En esto secundamos conceptos locales. Arias, 1991, pp.64-65; Sala Primera, #284-95; CC, arts.1, 4, 6, 14 y Código de Trabajo (CT), art.15.

15 “... guían en el momento de aplicar la ley.” Cascante, 1999, p.204. “Este Derecho positivo siempre estará sujeto a interpretaciones, ..., por lo que hay que ajustar el derecho a las nuevas exigencias de los grupos sociales.” Vargas, 2006, p.11. Cf. Tribunal de Trabajo - Sección III (TT – III), #568-07 y CC, arts.1,14.
16 Elección motivada por su constante nombramiento en las diferentes obras consultadas.
17 “... quiebra el denominado “Principio de Igualdad” del Derecho Civil; ...” Cascante, 1999, p.205. “... no es aplicable el criterio según el cual la norma debe tomar en cuenta la igualdad jurídica entre las partes.” Forero, 1993, p.23.
18 Asegurar “... una igualdad sustantiva y real, con motivo de la desigualdad –presente-, al momento de negociar ...” Bautista, 2003, p.87 –lo entre guiones no es del original-. Busca “... el equilibrio, por la desigualdad real entre las partes contratantes.” Sala Segunda (SS), #614-03.
19 Es “... lícito y lógico que la legislación social proteja al trabajador, ...” Bayón – Pérez citados por Carro – Carro, 2007, p.77.
20 “Tiene como norte el amparo del trabajador, frente al patrono.” SS, #145-02. Está implícito en numerales nacionales. CT, art.17 y Constitución Política (CP), art.56.
21 Para algún detalle filológico, consultar doctrina. Bautista, 2003, p.87 y Olea – Casas, 1991, p.861.
22 En esto apoyamos a tribunales patrios. TT – III, #158-06 y Tribunal de Trabajo - Sección IV (TT – IV), #458-06.
23 En esto seguimos autores y jurisprudencia locales. Arias, 1991, p.67; Bautista, 2003, p.88; SS, #413-08 y 162-08.
24 Ligeras variantes son de recibo: “... en caso de que mediara duda debe aplicarse la regla del “in dubio pro accidentado” que rige esta materia ...” SS, #261-08.
25 Ver en igual sentido, Arias, 1991, p.67; Bautista, 2003, p.88 y SS, #98-08.
26 “... sólo se podrá acudir a esa vía interpretativa excepcionalmente cuando se esté frente a un texto legal que amerite tal disertación, pero nunca en la generalidad de los casos y menos aún, cuando la ley es diáfana.” Tribunal de Trabajo - Sección II, citado por Carro – Carro, 2007, p.80. Es aplicable “... sólo en los casos de oscuridad de la norma, ...” Olea – Casas, 1991, p.862.
27 Que “... , alcanza a los supuestos de colisión o concurrencia conflictiva entre normas ...” Olea – Casas, 1991, p.848. “Se aplica cuando para una misma situación jurídica, existen varias normas aplicables; ...” SS, #145-02.
28 “..., la norma reguladora de la relación es la que resulte más favorable para el trabajador, cualquiera que sea su rango, ...” Olea – Casas, 1991, p.847.

imperera la concedente de más derechos al obrero.²⁹ Esto rompe la escala de las fuentes,³⁰ en un determinado caso,³¹ pues perfectamente podría tratarse de una norma inferior (más favorable) imponiéndose a una superior (menos benévola).³²

En cuanto a la tercera regla, supone estar en presencia de una condición específica merecedora de ser respetada. Ello en el tanto favorece más al empleado que la nueva condición a regir.³³ Esto bajo el alero del tema de los derechos adquiridos.³⁴ No entran dentro de este supuesto, entonces, las situaciones transitorias (ascensos –con el mismo patrono- fracasando en el período de prueba, interinatos, suplencias, etc.).³⁵

2-Irrenunciabilidad

Existen derechos laborales sobre los cuales no se puede disponer,³⁶ al ser estimado así por el ordenamiento jurídico³⁷ que les concede carácter imperativo.³⁸ Las renunciaciones efectuadas, a contrapelo de lo anterior, están privadas de validez.³⁹ Por eso, es menester sustituir a la disposición violatoria y poner en su lugar a la norma del trabajo declinada.⁴⁰

No obstante la severidad de lo expuesto, la irrenunciabilidad conoce límites, presenta sus atenuaciones. Ello cuando no se trata de derechos indisponibles,⁴¹ allí cabe el establecimiento de acuerdos.⁴² Sería el

caso del preaviso y la cesantía (derechos discutibles y controvertidos).⁴³

3-Continuidad

Para el Derecho Laboral es prioritario asignarle la más larga duración posible a las relaciones obrero-patronales.⁴⁴ Esto por estar en juego la subsistencia del trabajador.⁴⁵ Lo deseable es que la actividad se mantenga continua, permaneciendo en el tiempo, hasta el momento de la pensión.⁴⁶ Así las cosas, como seguidamente se mostrará, diversas consecuencias surgen del postulado considerado.

La rama jurídica del Trabajo prefiere los contratos de duración indefinida⁴⁷ (sin fecha de terminación): existiendo dudas sobre el plazo, el convenio devendrá en indeterminado; siendo permanente el carácter del servicio a prestar, no es dable pactar un tiempo determinado; si el acuerdo

a término fijo llega a expirar con persistencia de las causas de origen, el contrato tornase indefinido.⁴⁸

También exhibe una amplia admisión de las transformaciones del vínculo laboral:⁴⁹ muchas veces las prestaciones y condiciones de trabajo varían con el curso de los años, hay una separación respecto al momento inicial, son observables modificaciones⁵⁰; sin embargo, la relación subsiste⁵¹.

Asimismo denota resistencia a las rupturas unilaterales injustificadas provenientes del empleador:⁵² interesa sobremanera la estabilidad en el trabajo; genéricamente, comporta una firme tendencia contra los despidos.⁵³ En el sector público habría que coincidir con alguna causal (no la mera voluntad patronal), la esfera privada sí tolera el rompimiento incausado pero lo hace oneroso.⁵⁴

29 Así: Bautista, 2003, p.90; Cabanellas, 2001, p.466 –Diccionario- y CT, art.16.
30 Debe “... optarse por aquella –norma- que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre la jerarquía de las normas.” SS, #93-97 –lo entre guiones no es del original-.
31 “...; en el derecho laboral, se aplicará a cada caso particular, la norma que más favorezca al trabajador.” SS, #145-02.
32 “En presencia de distintas normas, provenientes de diferentes fuentes, casuísticamente, debe prevalecer la norma más favorable al trabajador ... No –se- “deroga”, entonces, la norma desechada.” Arias, 1991, p.70 –la negrilla y lo entre guiones no son del original-.
33 En esto secundamos a juristas nacionales. Bautista, 2003, p.91; Cascante, 1999, p.208 y Vargas, 2006, p.18.
34 Toda condición de trabajo, según profesores españoles, pactada u otorgada como liberalidad patronal, con el transcurso del tiempo y la regularidad en su disfrute se convierte en derecho adquirido. Olea – Casas, 1991, pp.852-853.
35 Ver en igual sentido, Arias, 1991, p.72, SS, #400-01 y CP, art.34.
36 “Consiste en la imposibilidad jurídica que tiene el trabajador de privarse voluntariamente de las ventajas concedidas por el Derecho Laboral, ...” Cascante, 1999, p.209. “... consiste en la no posibilidad de los trabajadores de desprenderse voluntariamente de los derechos laborales otorgados por ley ...” Vargas, 2006, p.19.
37 Ver en igual sentido, CC, arts.18-19; CT, arts.11, 14, 21 y CP, arts.74, 129 p.3.
38 Conforme a un pensamiento ibérico es por la idea de corregir, con la irrenunciabilidad, la inferioridad del trabajador en relación con el patrono. Olea – Casas, 1991, p.861. “..., la autonomía de la voluntad, está limitada a las previsiones constitucionales y a la normativa de orden público, carácter que tienen ..., los derechos contemplados en el Código de Trabajo.” SS, 375-07.
39 En esto apoyamos a la Sala respectiva. SS, #363-06, 1085-06 y 893-07.
40 Asimismo: Arias, 1991, p.75; Cascante, 1999, pp.210-211 y Olea – Casas, 1991, p.859. Igual procedimiento sustitutivo, cuando en vez de renuncia, se presenta la nulidad de alguna cláusula contractual. En virtud del principio de continuidad. De tal forma: Arias, 1991, p.79; Cascante, 1999, p.216 y CT, art.11.
41 Según cuentan: aguinaldo, descanso semanal, salario mínimo, vacaciones, etc. Arias, 1991, p.76; Cascante, 1999, p.210 y Vargas, 2006, pp.20-21.
42 Transacción y conciliaciones, administrativa y judicial, los más mencionados. Cascante, 1999, pp.211-212; SS, #893-07 y TT – IV, #394-07.

43 Ver en igual sentido, Arias, 1991, pp.75-76; Bautista, 2003, p.95 y Olea – Casas, 1991, p.860.
44 De por sí: “El contrato de trabajo es una relación de tracto sucesivo, es decir, no se agotan sus efectos en un solo instante.” Arias, 1991, p.76. “... la prolongación del Contrato de Trabajo garantiza, ..., mayor estabilidad laboral.” Vargas, 2006, p.24.
45 En esto seguimos a un autor patrio. Blanco, 1994, pp.105-106.
46 “..., este principio es la contraposición de actitudes patronales que tienden a extinguir o modificar los Contratos de Trabajo ...” Vargas, 2006, p.24. Salvaguardándose “... la más importante fuente de ingresos (...) del trabajador, para su manutención y el –sic- de su familia.” Cascante, 1999, p.214.
47 “... sólo excepcionalmente y ante circunstancias muy calificadas, se admiten las contrataciones a tiempo definido.” Blanco, 1994, p.106.
48 Cf. SS, #172-98 y 838-07; CT, arts.26-27.
49 De esta forma: Arias, 1991, p.78; Blanco, 1994, p.107 y Cascante, 1999, p.216.
50 Por allí recuerdan al ius variandi. Arias, 1991, p.79.
51 Este principio procura “... mayor facilidad para que los contratos de trabajo se mantengan, ...” Vargas, 2006, p.24.
52 “Por ello, se pretende desestimular el uso de la facultad de despido patronal de diversas formas.” Cascante, 1999, p.217.
53 En esto secundamos pensamiento local. Arias, 1991, p.80 y Blanco, 1994, p.107.
54 De este modo: CT, arts.28, 29, 31, 85 inc.d y CP, arts.56, 63, 192.

Igualmente establece como suspensiones a las interrupciones:⁵⁵ la relación laboral persiste, en determinados casos,⁵⁶ aún sin la activa prestación del trabajo.⁵⁷ Por último, la sustitución del empleador no afecta la continuidad:⁵⁸ el reemplazo del patrono no termina con el ligamen, su relevo asume las obligaciones preexistentes.⁵⁹

4-Primacía de la Realidad⁶⁰

Es la efectividad en el servicio,⁶¹ más que cualquier otra cosa, la causante de la tutela laboral para el obrero.⁶² Lo importante es atenerse a las circunstancias de trabajo reales.⁶³ El principio autoriza al operario jurídico a profundizar en el contexto y

determinar lo correspondiente.⁶⁴ Ello, incluso, por sobre los acuerdos formales.⁶⁵ Entre hechos y documentos, se imponen los primeros.⁶⁶ En caso de darse este tipo de discordancias, entonces, la opción es por lo fáctico.⁶⁷

5-Razonabilidad

Patrón y empleado deben proceder, en lo que a su nexo respecta, conforme al sentido común.⁶⁸ Tratase de un instrumento orientador para los dos. Así disfrutarán de compatibilidad y actuaciones coherentes.⁶⁹ La idea de lo razonable viene a introducir en el Derecho Laboral una medida de equilibrio.⁷⁰

55 Son "... un paréntesis dentro de la relación laboral." Arias, 1991, p.84.
56 Según relatan: enfermedad, vacaciones, huelga legal, licencias sin goce de salario, descansos, etc. En fin, toda una gama de suspensiones individuales y colectivas. Blanco, 1994, p.106; SS, #737-07 y CT, arts.30 inc.c, 68 inc.e, 73, 74, 78, 79, 85 inc.c, 153 p.3 –entre otros-.
57 "..., hay una serie de derechos (...) e indemnizaciones (...) que se otorgan y/o calculan tomando como base la antigüedad en el puesto. De ahí la importancia de las causas de suspensión y de sus efectos conservativos ..." Arias, 1991, p.91.
58 Ver en igual sentido, Arias, 1991, p.92; Vargas, 2006, p.24 y CT, art.37.
59 "... el cambio de empresario no extingue el contrato de trabajo, ya que éste no es personalísimo en cuanto al patrono, operando entonces la prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador, como una de las proyecciones del principio de continuidad, ..." SS, #185-91.
60 Implícito en el ordenamiento. CT, art.18.
61 "... la situación real en que el trabajador se encuentra colocado." De la Cueva citado por Vargas, 2006, p.22.
62 "..., en materia laboral cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, ..." Sala Segunda citada por Vargas, 2006, p.22.
63 "De esta manera se desconocen los fraudes al derecho de los trabajadores." Cascante, 1999, p.224.
64 En esto apoyamos un criterio judicial. TT – IV, #286-08.
65 "... los documentos pueden no tener tanto valor como la manifestación concreta del servicio." Arias, 1991, p.93.
66 "...si las estipulaciones pactadas no corresponden a la realidad, es lógico que carecen de todo valor." Arias, 1991, p.94.
67 Ya lo han resuelto así los jueces: "..., con base en el principio de primacía de la realidad, valen más las circunstancias reales que determinan una concreta situación, que aquello que deriva de documentos escritos, aún con la venía de las partes." TT – IV, #308-08. "... la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica y no por lo pactado inclusive expresamente por las partes." SS, #462-08.
68 Ver en igual sentido, Arias, 1991, p.95; Tribunal de Trabajo - Sección II (TT – II),#894-08 y CT, art.20, 493.
69 Por eso el poder directivo del empleador: "... no significa una carta blanca para actuar de cualquier manera. Tiene que basarse en criterios de razonabilidad." Tribunal de Trabajo, Sección I, #95-2006.
70 De esta manera: Tribunal Contencioso Administrativo, Sección II, #182-2006.

6-Buena Fe

Este postulado general refiere a un honesto y escrupuloso cumplimiento de sus deberes por ambas partes.⁷¹ Derivándose una exigencia de confianza recíproca,⁷² revelada en actividades leales y bien intencionadas.⁷³ Entre otros corolarios provenientes, de las líneas predecesoras, estarían:⁷⁴ poner empeño en las tareas, abstención de actos que puedan resultar perjudiciales, cuidar los bienes como un buen padre de familia, observar buenas costumbres durante la jornada, inhibirse de caer en competencia desleal, etc.⁷⁵

CONCLUSIÓN

Es menester, prácticamente al cierre de estos apuntes, fijar los aspectos centrales tratados. Obsérvese, por tanto, aquello estimado medular.

En tema de principios jurídicos; valer como herramienta legislativa, integradora y de esclarecimiento del sentido normativo, es diverso a su estricto rasgo constitutivo de enunciados esenciales.

71 En esto seguimos distintas procedencias. Carro – Carro, 2007, p.17; Livellara, 1993, p.8 y CT, art.19.
72 "Tanto el empleador como el trabajador deben ajustar su conducta a esa regla general ..." Livellara, 1993, p.6. Esa misma línea siguen las autoridades jurisdiccionales. "El deber de fidelidad es mutuo entre trabajador y empleador:" TT – II, #894-08. "... empresario y trabajador tienen derecho a esperar de la contraparte una actuación leal, ..." Escudero y otros citados por TT – IV, # 57-08.
73 Ver en igual sentido, Arias, 1991, p.97; Bautista, 2003, p.78 y Carro – Carro, 2007, p.17.
74 En el medio nacional cumplir de mala fe es ilegal. Deseable es la correcta ejecución del contrato de trabajo. Carro – Carro, 2007, p.17; Cascante, 1999, p.225 y CT, art.19.
75 De tal manera: Arias, 1991, p.96; TT – II,#894-08; TT – IV, # 307-08; SS, #346-08 y 998-07.
* Recabada, durante setiembre del 2008, en la Biblioteca Víctor Manuel Sanabria Martínez.

Los postulados laborales referidos resultan receptados y expuestos por la doctrina, han sido jurisprudencialmente asumidos y aplicados, siendo contemplados –explícita y tácitamente- por el ordenamiento.

De esta manera, acorde a la ruta advertida, alcanzan a cumplirse los diferentes propósitos esgrimidos en los preámbulos de este quehacer.

BIBLIOGRAFÍA*

Libros
Bautista (Oscar)
Curso de Derecho Laboral Costarricense, San José, Publicaciones Jurídico-Sociales, Primera edición, T. I, 2003.

Cabanellas (Guillermo)
Compendio de Derecho Laboral, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 4ª ed., T. I, 2001.

Cabanellas (Guillermo)
Diccionario de Derecho Laboral, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 2ª ed., 2001.

Carro (Carlos) y Carro (Adriana)
Derecho Laboral Costarricense, San José,
Editorial Juricentro, 2a. ed., T. I, 2007.

Carro (Carlos)
Las Justas Causas del Despido en el Código
de Trabajo, San José, Juritexto, 1 ed., 1992.

Cascante (Germán)
Manual Práctico de Legislación Laboral, San
José, IJSA, 1º ed., 2003.

Cascante (Germán)
Teorías Generales del Derecho del Trabajo,
San José, IJSA, 1º ed., 1999.

Livellara (Carlos)
Suspensión Preventiva y Precautoria del
Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Editorial
Astrea, s.n.e., 1993.

Méndez (Odilón)
La Investigación Científica, San José, Mundo
Gráfico, 1 ed., 1994.

Olea (Manuel) y Casas (María)
Derecho del Trabajo, Madrid, Universidad de
Madrid, Duodécima Edición, 1991.

Vargas (Eugenio)
El Contrato Individual de Trabajo, San José,
IJSA, 1 ed., 2006.

Obras Colectivas

Arias (Luis Albán)
Principios Ambientales y Jurisprudencia

Constitucional, Monografías en Diversas
Materias Jurídicas, San Pedro, UCI, s.n.e.,
1998, pp. 1-20.

Blanco (Francisco)
Los Principios Generales del Derecho del
Turismo, El Derecho del Turismo en el
Estado Autonómico, Zaragoza, Cortes de
Aragón, s.n.e., 2006, pp. 107-141.

Blanco (Mario)
Auxilio de Cesantía y Ajuste Estructural, El
Derecho del Trabajo en los Albores del Siglo
XXI, San José, Juritexto, 1 ed., 1994, pp.
103-136.

Forero (Rafael)
Derecho del Trabajo: de Derecho Protector
a Derecho Promotor, Derecho del Trabajo:
Normas y Realidad, Santiago, Universidad
Andrés Bello, s.n.e., 1993, pp. 15-30.

Texto

Arias (Luis Albán)
Curso de Derecho Laboral Individual, s.c.,
Sede de Occidente, Universidad de Costa
Rica, 1991.

Constitución

Constitución Política, 7 de noviembre de
1949, San José, IJSA, 22. ed., 2005.

Códigos

Código Civil, s.n.l. del 26 de abril de 1886,
San José, Editorial Porvenir, 14. ed., 2000.

Código de Trabajo, ley #2 del 26 de agosto
de 1943, San José, IJSA, 21. ed., 2005.

Resoluciones Judiciales

Sala Primera, #284 de las 14:00 hrs. del 24
de noviembre de 1995.

Sala Segunda, #185 de las 10:00 hrs. del 4
de octubre de 1991.

Sala Segunda, #132 de las 10:20 hrs. del 24
de junio de 1992.

Sala Segunda, #93 de las 15:10 hrs. del 14
de mayo de 1997.

Sala Segunda, #172 de las 10:20 hrs. del 16
de julio de 1998.

Sala Segunda, #400 de las 10:30 hrs. del 20
de julio del 2001.

Sala Segunda, #145 de las 13:50 hrs. del 9
de abril del 2002.

Sala Segunda, #614 de las 9:55 hrs. del 24
de octubre del 2003.

Sala Segunda, #363 de las 14:00 hrs. del 23
de mayo del 2006.

Sala Segunda, #1085 de las 10:10 hrs. del
24 de noviembre del 2006.

Sala Segunda, #124 de las 9:55 hrs. del 28
de febrero del 2007.

Sala Segunda, #157 de las 9:45 hrs. del 9 de
marzo del 2007.

Sala Segunda, #375 de las 9:35 hrs. del 20
de junio del 2007.

Sala Segunda, #737 de las 9:30 hrs. del 10
de octubre del 2007.

Sala Segunda, #838 de las 10:05 hrs. del 7
de noviembre del 2007.

Sala Segunda, #893 de las 10:05 hrs. del 21
de noviembre del 2007.

Sala Segunda, #998 de las 9:45 hrs. del 19
de diciembre del 2007.
Sala Segunda, #73 de las 9:55 hrs. del 1 de
febrero del 2008.

Sala Segunda, #98 de las 9:50 hrs. del 13 de
febrero del 2008.

Sala Segunda, #162 de las 10:25 hrs. del 27
de febrero del 2008.

Sala Segunda, #169 de las 11:00 hrs. del 27
de febrero del 2008.

Sala Segunda, #261 de las 10:45 hrs. del 28
de marzo del 2008.

Sala Segunda, #346 de las 9:40 hrs. del 23
de abril del 2008.

Sala Segunda, #413 de las 9:25 hrs. del 9 de
mayo del 2008.

Sala Segunda, #462 de las 9:35 hrs. del 29 de mayo del 2008.	Tribunal de Trabajo, Sección IV, #458 de las 19:10 hrs. del 4 de julio del 2006.
Tribunal Contencioso Administrativo, Sección II, #182 de las 10:25 hrs. del 7 de abril del 2006.	Tribunal de Trabajo, Sección IV, #18 de las 18:25 hrs. del 19 de enero del 2007.
Tribunal de Familia, #319 de las 8:00 hrs. del 28 de marzo del 2005.	Tribunal de Trabajo, Sección IV, #394 de las 19:30 hrs. del 31 de julio del 2007.
Tribunal de Trabajo, Sección I, #95 de las 8:15 hrs. del 30 de marzo del 2006.	Tribunal de Trabajo, Sección IV, #33 de las 19:15 hrs. del 24 de enero del 2008.
Tribunal de Trabajo, Sección II, #894 de las 8:10 hrs. del 10 de junio del 2008.	Tribunal de Trabajo, Sección IV, #57 de las 19:25 hrs. del 25 de enero del 2008.
Tribunal de Trabajo, Sección III, #158 de las 8:15 hrs. del 24 de abril del 2006.	Tribunal de Trabajo, Sección IV, #286 de las 19:25 hrs. del 20 de mayo del 2008.
Tribunal de Trabajo, Sección III, #568 de las 10:15 hrs. del 15 de noviembre del 2007.	Tribunal de Trabajo, Sección IV, #299 de las 18:10 hrs. del 26 de mayo del 2008.
Tribunal de Trabajo, Sección IV, #683 de las 8:05 hrs. del 28 de julio del 2000.	Tribunal de Trabajo, Sección IV, #307 de las 18:50 hrs. del 26 de mayo del 2008.
	Tribunal de Trabajo, Sección IV, #308 de las 18:55 hrs. del 26 de mayo del 2008.