

**LABORALES CONSTITUCIONALES, DE CARA A LA REFORMA
PROCESAL LABORAL**

Dr. Eric Briones Briones (*)
Abogado y Notario Público

(Recibido 28/06/18 • Aceptado 21/11/18)

(*) Doctor en Derecho Laboral. Profesor Universitario en la Escuela Libre de Derecho, UNED, Universidad para la Cooperación Internacional, Universidad Latina. Jefe Depto. Legal de Inspección de Trabajo de Costa Rica. Costa Rica
Email: erickbriones18@gmail.com
Tel:(506) 8383-5546

Resumen: En el presente ensayo, se pasa a ventilar el filtro de constitucionalidad, que ha realizado la Sala Constitucional de la Corte Suprema, a través de sus casi 30 años de existencia, al Código de Trabajo (CT), que data de 75 años de existencia y que si bien, mediante la Reforma Procesal Laboral, vino a ser modificado en más de la mitad, aún se mantiene incólume en su parte sustantiva individual. De ahí la relevancia de tener conocimiento del derrotero, que ha marcado, dicho ente jurisdiccional, al ser sus fallos, de acatamiento obligatorio para la ciudadanía. Para ello, se analizan los fallos (aproximadamente 30) -facilitados por el Centro de Jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, que han mantenido indemne los distintos artículos del CT, cuando han sido acusados de contraventores a la Constitución Política del país- que han sostenido la constitucionalidad de la normativa dicho cuerpo legal, con el fin de que el lector, conozca la argumentación jurídica correspondiente, dentro de un marco de seguridad jurídica y pueda así, aplicar la misma, en la formación y/o en la práctica profesional.

Palabras Clave: Centro de Jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Acción de inconstitucionalidad. Código de Trabajo. Normativa Laboral Constitucional. Causales de despido. Votos constitucionales en materia laboral. Descanso semanal. Riesgo in itinere. Embargo salarial. Modalidades de pago. Incapacidades. Representación paritaria.

Abstract: This essay presents an analysis of the constitutionality filtering carried out by the Constitutional Chamber of the Supreme Court during its almost 30 years of existence to the Labor Code (LC), which dates back 75 years. In spite of the Labor Procedural Reform, which modified this Code in more than one half, its individual substantive part still remains intact. Hence, it is very important to know its future course as marked by said jurisdictional body since its judgments are binding for all citizens. For this purpose, this paper analyzes the judgments (approximately 30) provided by the Center of Jurisprudence of the Constitutional Chamber of the Supreme Court of Justice that have kept several articles of the LC intact in those occasions when they have been challenged of contravening the Constitution of the country, and which have maintained the constitutionality of the regulations under said legal body. Thus, the reader can become aware of the corresponding legal arguments within a framework of legal security and, thus, apply them to professional training and/ or practice.

Key Words: Center of Jurisprudence of the Constitutional Chamber of the Supreme Court of Justice, Action of unconstitutionality, Labor Code, Constitutional Labor Regulations, Causes for dismissal, Constitutional votes on labor matters. Weekly rest, Risk in itinere, Wage garnishment, Method of payment, Disability licenses, Equal representation.

Indice

Introducción.

1. Acerca de la sustitución patronal.
2. Causas de despido sin responsabilidad patronal.
3. Despido injustificado.
4. Causas de terminación laboral, sin responsabilidad de la persona trabajadora.
5. Descanso semanal.
6. Prohibición de compensar vacaciones.
7. Modalidad salarial de pago.
8. Embargo salarial.
9. Riesgo in itinere.
10. Sobre incapacidad temporal.
11. Representación paritaria.

Conclusiones.

Referencias Bibliográficas utilizadas.

Introducción

En el presente trabajo, es oportuno pasar a ventilar la normativa laboral, que a pesar de haber sido cuestionada constitucionalmente -durante los casi 30 años de existencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia- aún se mantiene existente. Entrando a ver, cuáles han sido los criterios de dicho ente jurisdiccional, para mantener en el tiempo, esta normativa que data de 75 años, desde que fue ideada; dentro de un contexto nacional, en donde la economía del país, era sostenida básicamente por la agricultura y ganadería, en donde se procuraba el desarrollo del comercio y la industria, para una población de aproximadamente 750.000 habitantes y dentro de una vorágine mundial, precedida por la Segunda Guerra Mundial y con un comportamiento político, además poco alentador, marcado por un sistema presidencialista, basado en el sufragio masculino y partidista, sostenido por el *spoils system*¹, dentro de las relaciones laborales públicas.

Para ello, se ha acudido al Centro de Jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, al cual se le agradece desde ya a todo su personal y en especial, a su coordinadora, M.Sc. Sonia Patricia Villegas Grijalba, por la colaboración prestada en la consecución y sistematización de los votos constitucionales, que se han emitido, específicamente en relación al Código de Trabajo², con el afán de observar el norte, que han llevado dichos pronunciamientos, dentro de un sistema que propugna por la seguridad y certeza jurídica.

¹ Práctica también conocida como botiquín político (al vencedor va el botín), la cual consistía que el empleado público, que no fuere partidario del candidato vencedor, fuese sustituido, por otro funcionario afín; lo cual palmariamente provocaba, la inestabilidad del trabajador burocrático y un constante temor con respecto a las decisiones de los gobiernos que subían al poder. Sin obviar, el hecho que, en Costa Rica, existía fervor hacia el caudillismo político, junto con un desmedido fanatismo hacia la figura carismática del candidato o presidente; lo cual generaba en la práctica de mediados del siglo pasado, persecución política. Briones, 2016: 20 p. 118.

² Desde 1989, hasta principios del año 2018, la Sala Constitucional, ha resuelto 108 asuntos por el fondo, en donde se encuentran involucrados, artículos del Código de Trabajo. Los cuales se pueden dividir de la siguiente manera: a) Desestimados 32 (sin lugar); b) Estimados 18 (con lugar); c) Interpretados 8 (no es inconstitucional, pero se interpreta la norma); d) Rechazados por el fondo 50 (se rechaza por antecedentes o porque no hay razón en lo planteado).

Es por ello, que se ha considerado, el estudio de los mismos y para ello se han seleccionado, del material recabado, tan solo los pronunciamientos que han sostenido la constitucionalidad de la norma laboral y/o la han interpretado, para una mejor aplicación del derecho positivo. Ya que si bien, con la introducción de la llamada “Reforma Procesal Laboral” (RPL) -acaecida mediante ley no. 9343, con entrada en vigencia en fecha 25 de julio del año 2017- se espera que ocurra una modernización de la legislación social; la misma, hay que esperar a que se posicione y en el entendido, que lo es, en el ámbito procesal y colectivo, ya que el resto de la normativa originaria, aún se mantiene vigente, desde el año de 1943, de ahí la necesidad e importancia de su estudio.

Mediante esa enmienda (RPL), se viene a dar un giro de 180 grados, en las disciplinas mencionadas, las cuales van a tener que pasar un filtro de constitucionalidad (como le ha pasado a la materia en tratamiento) durante años, siendo que actualmente a un año de su puesta en práctica, se han planteado en su contra 8 asuntos de inconstitucionalidad, referidos al límite de pago de salarios caídos (voto 14.514-17); sobre la defensa gratuita (voto 016.270-17); acerca de los medios de impugnación y la oportunidad para alegarlos (17.059 y 19.638 ambos del año 2017); sobre la competencia de la jurisdicción contenciosa administrativa y la jurisdicción laboral (19.112-17); referente a la actualización de indemnizaciones a los trabajadores, a valor presente (voto 1.038-18) y una acción genérica, planteada contra toda la Reforma Procesal Laboral (1.053-18), todas las cuales han sido rechazadas de plano, por falta de requisitos conforme a la Ley de la Jurisdicción Constitucional. La última de ellas, se tramita en libelo de interposición no. 18-006035-007-Co, correspondiente a acción de inconstitucionalidad, contra el artículo 583 inciso 10 del Código de Trabajo, por cuanto la norma señala: “únicamente son apelables las resoluciones: 10) que denieguen, revoquen o dispongan la cancelación de medidas cautelares o anticipadas”.

Se pasan por lo anterior, a ventilar una serie de fallos, muchos de los cuales, se relacionan entre sí, con una misma norma objetada –aprovechándose a señalar, cuando proceda su correspondencia con la Reforma Procesal Laboral- para lo que se destacan las materias concernientes a vacaciones, feriados, modalidad de pago, causas de extinción del contrato sin responsabilidad de la persona trabajadora, así como sin responsabilidad patronal. Si bien, el estudio, como se dijo -ab initio- se concentra en materia individual, se incluye el pronunciamiento constitucional no.000329 del año

2011, que si bien permea algunos institutos colectivos (como los son: las asociaciones solidaritas, sindicatos, entre otros), no obstante, se considera de vital importancia su tratamiento, al ser concerniente a la igualdad de derechos en general, dentro de una inclusión natural, de paridad por género en el ámbito laboral, como parte del ejercicio constitucional, del derecho a la libertad de asociación.

Finalmente, se procura en el presente trabajo -a la hora de su redacción- que el mismo sea inclusivo, en cuanto a género, sin embargo, si hay algo que se omitiera por costumbre o bien porque se trata de un texto que se copia literal, deben considerar las personas lectoras, que el autor del presente, es totalmente consciente del deber de inclusión de ambos géneros, en la consecución de una igualdad de derechos, por lo que las disculpas del caso, se dejan plasmadas, desde ya.

1. Acerca de la sustitución patronal

La normativa sobre la posibilidad de sustituir al patrono, estipula lo siguiente, en el artículo 37 del Código de Trabajo:

La sustitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.

El tema de la potestad sancionadora estatal es uno de los más complejos dentro de la doctrina, en vista de que se manifiesta en puniciones tanto de orden penal como administrativo público.

La anterior, disposición legal que data del año 1943, fue llevada a estrados constitucionales, al relacionarla con lo dispuesto por el artículo 30 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social³, al

³ “Los patronos al pagar el salario o sueldo a sus trabajadores, les deducirán las cuotas que éstos deban satisfacer y entregarán a la Caja el monto de las mismas, en el tiempo y forma que determine la Junta Directiva. El patrono que no cumpla con la obligación que establece el párrafo anterior, responderá personalmente por el pago de dichas cuotas. Cuando el patrono fuere el Estado o sus instituciones y el culpable de que no se haga la retención fuere un trabajador al servicio de ellos, la responsabilidad por el incumplimiento

considerarse que entre ambas disposiciones que incluían el elemento de la responsabilidad solidaria, se violentaba la libertad de contratación y además se imponía cargas sobre el patrimonio de las partes, excediendo los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

No obstante, mediante sentencia constitucional no. 00866 del año 1999, se vino a aclarar que no había vicios de inconstitucionalidad, que atentaran contra libertad alguna, por cuanto es deber de las partes contratantes, ser diligentes en sus tratos y evitar -por ende- verse sorprendidas posteriormente, máxime que existe a nivel institucional, publicidad de las deudas.

IV.- Es necesaria una última consideración en cuanto a que Sala observa que existe en la práctica, la posibilidad de quedar protegido de algún cobro en virtud de la norma cuestionada, si se tiene la cautela necesaria para indagar, de previo a cualquier negociación, el estado de la cuenta con la Caja Costarricense del Seguro Social, de forma que ello pueda en caso necesario, ser parte de la negociación, sea aplicándolo al precio o estableciendo alguna otra forma de cubrir tal obligación; ello significa que, en el fondo, la solidaridad que prevee la norma depende en última instancia de la diligencia que en sus tratos y relaciones ponga el interesado. Esto tiene relevancia porque revela una razonabilidad de la ley impugnada que afirma aún más su conformidad con las normas y principios constitucionales.”

Súmese a lo anterior la importancia que la jurisprudencia de esta Sala ha concedido al adecuado cumplimiento de las obligaciones derivadas del sistema de protección y previsión sociales constitucionalmente establecidos en el artículo 73 Constitucional, tal y como puede notarse por ejemplo en las sentencias 06497-96 de las once horas cuarenta y dos minutos del once de diciembre de

será suya y se le sancionará con suspensión del respectivo cargo durante quince días sin goce de sueldo. En caso de traspaso o arrendamiento de una empresa de cualquier índole, el adquirente o arrendatario responderá solidariamente con el transmitente o arrendante por el pago de las cuotas obreras o patronales que éstos últimos fueren en deber a la Caja en el momento del traspaso o arrendamiento. Para que la Caja recupere las cuotas que se adeuden, se procederá de acuerdo a lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 53 de ésta ley.”

mil novecientos noventa y seis y 07393-98 del dieciséis de octubre del año pasado, todo lo cual lleva a concluir que no es excesiva o desmesurada la implantación legal de una solidaridad (que en la práctica resulta completamente dependiente de la voluntad del adquirente, por las razones que se indicaron), ya que ella responde a la necesidad de no dejar desamparados -como producto de alguna maniobra- a aquellos cuya protección constituye precisamente el objetivo para el cual se estableció el régimen.- No existen concretamente lesiones a la libertad de comercio y al derecho de propiedad, si la negociación o traspaso del negocio en los términos de los artículos discutidos puede hacerse de forma totalmente libre y las partes pueden tomar todas las medidas del caso para la protección de sus intereses.- (SIC)

Esto significa, que, se apuesta por mantener un sistema de seguridad, en pro de las garantías sociales y en resguardo de la certeza jurídica institucional, por lo cual se opta por mantener incólume la solidaridad en sus distintas dimensiones, por encima de las negociaciones particulares patronales.

2. Causas de despido sin responsabilidad patronal

Conforme al artículo 81 del Código de Trabajo⁴ son causas justas que facultan a la patronal a dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad para ella, o sea sin pago de prestaciones legales, como el preaviso y la

- a) *Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;*
- b) *Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante*

⁴ Con la ley no. 9343, que reforma al Código de Trabajo, se introduce como un presupuesto más de causal, lo dispuesto por el artículo 410, que lo que interesa estipula: "(...) Todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 de este Código".

el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores;

- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;*
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;*
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;*
- f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;*
- g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes-calendario.*
- h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los **procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;***

- i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;*
- j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;*
- k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y*
- l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.*

Precisamente se ha solicitado -vía consulta judicial- se aclare dentro de las facultades que les otorga la Ley de la Jurisdicción Constitucional ⁵, a las autoridades judiciales, varios de los presupuestos del presente artículo, entre los que destacan:

“ (...)”

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo”*

⁵ ARTÍCULO 102. Todo juez estará legitimado para consultarle a la Sala Constitucional cuando tenga dudas fundadas sobre la constitucionalidad de una norma o acto que deba aplicar, o de un acto, conducta u omisión que deba juzgar en un caso sometido a su conocimiento.

En este sentido, se ha solicitado se discierna, si la aplicabilidad de este inciso, que conlleva despido patronal, sin sentencia firme condenatoria, en donde se demuestre culpabilidad, viene a suponer una transgresión constitucional, a los principios del debido proceso, inocencia y de legalidad, al no existir previamente, el dictado de una resolución firme, emitida por autoridad judicial penal, que compruebe una conducta delictuosa y a pesar de ello -si se concuerda con el último presupuesto del artículo, sea el inciso I-, se le faculta también a la parte patronal, a entablar las acciones que quepan ante las autoridades represivas, pareciendo que conlleva, más de una sanción.

La Sala Constitucional, sobre lo anterior, ha considerado que la jurisdicción penal es independiente de la laboral, con competencias distintas y por otra parte ha interpretado que, al existir en Costa Rica, la libertad de despido, que consiste en que se puede cesar a la persona trabajadora, cuando así lo considere pertinente la persona empleadora⁶, para lo cual, la persona juzgadora de lo laboral, puede revisar su actuación, enmendando lo que proceda. Es por lo que, bajo este entendido, se dijo expresamente:

El despido sin responsabilidad patronal es una sanción, pero no penal, y no es necesario que exista una condenatoria penal para poder despedir a un trabajador, ya que el patrono puede llegar a la convicción de que su empleado delinque, con lo que tiene la plena libertad de despedirlo. Si tuvo la razón o no, es algo que el Juez laboral valorará, y si su actuación no está ajustada a derecho, deberá pagarle al trabajador todos los extremos laborales a que tiene derecho (voto constitucional, no. 4.263- 93).

Incluso, como lo alegó la Procuraduría General de la República -a la hora de dársele la respectiva audiencia- no es necesario que haya condena

⁶ Con la Reforma Procesal Laboral, se introduce a partir de los artículos 540 y siguientes del CT, un procedimiento sumarísimo, en caso de que se violente un fuero, el debido proceso, cuando este deba cumplirse o se discrimine, dentro de los presupuestos del artículo 404, lo cual provoca, que se deje de manera inmediata -y con posibilidad de aplicación de medida cautelar, en caso de solicitarse-, el despido sin efecto y por ende la reinstalación al puesto de trabajo.

de por medio o correlación entre ambas jurisdicciones, por cuanto, rigen a la hora de tramitar los procesos, principios procesales distintos, en donde puede existir en lo laboral, una pérdida de confianza y por parte de la jurisdicción penal, una prescripción de la acción o un Indubio pro reo, en favor de la persona que cometió el delito. En sí, en la primera jurisdicción, lo que importa es que la parte patronal, no puede sostener en su puesto de trabajo a una persona que no confía, siendo la judicatura de lo laboral, la que decida, en última instancia, si dicho despido tuvo o no razón de haberse dado y en la instancia penal, en la que se discierna la inocencia o no, de la persona ex trabajadora; de allí, que no se haya considerado, roce de constitucionalidad alguno.

De igual forma, se consultó sobre la procedencia constitucional del inciso l, al considerarse que el hecho de estipular “**cualquier otra forma grave**”, es algo genérico que podría generar incertidumbre, dejando a discreción de la persona empleadora determinar, cuándo se está ante dicho presupuesto. No obstante, la Sala Constitucional, ha considerado que si no existiera dicha posibilidad y solo se estuviese ante causales taxativas, se iría en contra del mismo principio de la primacía de la realidad, desarrollado dentro del constante dinamismo de las relaciones laborales, por lo que limitar la potestad patronal de despido a 11 causales, devendría en algo irrazonable; ya que para ello, está la instancia judicial, que en última instancia, sería la que tendría la última palabra, conforme a lo dispuesto en la legislación ordinaria, cuya potestad dimana de la misma Constitución Política⁷.

Ciertamente, cuando el Código finalmente remite en el inciso l) del artículo 81 a “cualquier otra falta grave” en que incurra el trabajador, no deja ni puede dejar totalmente al arbitrio irrestricto del patrono la fijación de contenidos para la situación concreta a que se atribuya tal condición. Por eso, aun cuando el patrono pueda entender que una determinada conducta o actuación constituye falta grave, será el juez, si se requiere su intervención, el que llene de contenido el aparente vacío que ofrece una fórmula tan amplia como la que se comenta (voto constitucional, no. 6.960-94).-

⁷ El país, optó dentro de la división de poderes, por constituir el Poder Judicial, encomendando específicamente una jurisdicción de lo laboral, conforme a su artículo 70.

Es decir, se le encomienda a la autoridad jurisdiccional laboral, para que valore concretamente la situación que se le someta, bajo la aplicación e interpretación de los parámetros constitucionales, de proporcionalidad y razonabilidad.

De igual manera, fue planteada una acción en contra de dicho inciso l, al considerarse, que el mismo era indeterminado, sin parámetro alguno para saberse la conducta a castigar, lo que conllevaba a violación de la tipicidad y por ende del principio de legalidad. Sin embargo, a pesar de dicho razonamiento, la Sala Constitucional, rechazó el mismo por el fondo (voto no. 6590-2000), por cuanto, amén de lo que había considerado anteriormente, se dijo que con base en voto constitucional, no. 0563 del año 1997, ya se había resuelto la cuestión, al disponerse que no se violaba el principio de tipicidad, por cuanto dependiendo de cada relación, sea esta de empleo público o privado, los derechos como deberes que se imponen a las personas trabajadoras, no son de carácter subjetivo, sino objetivo, conforme a la función que se desempeña o puesto que se ostenta, teniéndose además en cuenta que, aunque en la potestad sancionatoria disciplinaria debe respetarse el principio de tipicidad, éste no se aplica con el mismo rigor, que en la materia penal, dentro del ámbito de las relaciones laborales.

*Tipicidad: rige bajo los principios de “nullum crimen sine lege”, “nulla poena sine lege”, lo que quiere decir, que tanto el presupuesto que da origen a la sanción, como esta, deben ser señaladas por la ley. Así, para que surja el poder de sancionar, **la ley debe crearla** describiendo el tipo y asignándole la penalidad que sea proporcionada junto con el procedimiento que debe cumplirse, esto para que el ciudadano sepa a qué atenerse. No es posible pensar en principio en otro instrumento que no derive de la misma ley; en este sentido el artículo 124 de la LGAP, vino a limitar a los reglamentos, circulares, instrucciones u otras disposiciones administrativas a imponer exacciones, tasas, multas u otras cargas similares. Lo que no significa que una vez que emane de la ley, pueda remitirse a un instrumento de grado inferior a la ley. En este sentido, el Voto Constitucional no. 4530 del año 2000, sostuvo que las competencias administrativas a un determinado organismo es materia de absoluta reserva legal*

- por el pronunciamiento previsto en la Constitución, para la emisión de leyes-, sobre todo, cuando conlleva la atribución de potestades de imperio, indicando así que solamente mediante ley formal, emanada del Poder Legislativo, es posible regular originariamente y, en su caso, restringir los derechos y libertades fundamentales. Sin embargo, como se ha mencionado existen dentro del derecho administrativo normas flexibles, incompletas y dispersas, que si bien no se les puede exigir una regulación de la misma precisión que la penal, sí resultan de plena aplicación y observancia los postulados que informan dichos conceptos (...) Así, en muchos casos, las normas sancionadoras en sede administrativa no llevan aparejada la estructura jurídica de enlazar el castigo con la conducta, pudiendo suceder que la norma a la que remite la ley en cuanto a conducta o castigo, sea una norma reglamentaria, o bien, cuando se establece la sanción en una norma y su contenido sancionable en otra que no es sancionadora, de manera que la descripción del tipo resulta de dos normas, es decir, leyes en blanco; ejemplo de ello es el caso del artículo 94 del CT, el cual prohíbe como tipo, el hecho de un despido de mujer en estado de embarazo o lactancia, sin causa y previa autorización de la Inspección de Trabajo y, a su vez, el artículo 616 del mismo cuerpo normativo, remite para la sanción de dicha conducta a las multas estipuladas en el artículo 614 inc. c. del mismo cuerpo. En estos casos no se infiere una lesión de la reserva legal, ya que la misma ley, hace la remisión y por ende, la constitucionalidad de la creación de las penas y sanciones se encuentran protegidas dentro de la misma plataforma de lo legal. No obstante, si bien, la CPO del país no contiene ninguna norma expresa que establezca límites a la potestad sancionadora de la administración, se desprende del artículo 39 constitucional el principio de legalidad de toda infracción administrativa, lo que conlleva, que toda potestad sancionatoria en dicho ámbito debe estar previamente autorizada y nunca puede castigar con penas de prisión, en vista de que existe reserva para tal cometido dentro de la vía judicial, al considerarse las conductas que conlleven prisión como socialmente dañinas, violadoras del orden público y de valores de linaje constitucional. Sin obviar

los principios que han emanado con la creación de la Sala Constitucional, como los son el de la proporcionalidad y la razonabilidad. (Briones, 2016: pp. 207-210)⁸.

El artículo 82, se compone de 3 presupuestos, el primero que exonera de responsabilidad patronal (prestaciones legales), cuando se despida por alguna de las causas enumeradas en el artículo 81 del mismo cuerpo legal; uno segundo, que viene a endilgar daños y perjuicios, cuando la persona trabajadora acudiera a lo contencioso y no se demostraré la falta que se le endilgó y el tercer presupuesto, estriba en que entablada la contención y la persona empleadora, demostraré la causal como justa, por la que despidió sin responsabilidad, la persona trabajadora, será condenada en costas del litigio y a una multa -la cual no ha sido actualizado su monto⁹ -, entre 4 a 20 colones.

Ahora bien, conforme al voto constitucional no. 4.448 del año 1996, se vino a aclarar que no era inconstitucional, la supuesta desigualdad procesal -que podría generar, el párrafo segundo, del artículo de marras- al condenar a la parte patronal, al pago de daños y perjuicios, cuando no pudiese mantener el despido, sin su responsabilidad; mientras que el trabajador, sino lograba hacer prosperar su reclamo, de una condena en multa, como se refirió y el pago de las costas irrogadas. En este caso, la Sala Constitucional, vino a justificar la aparente desigualdad cuestionada, bajo el siguiente razonamiento:

podría decirse que del párrafo impugnado se establece un desvalance procesal en relación con el patrono, en cuanto el párrafo impugnado establece una indemnización a favor del trabajador despedido cuando el patrono no logre demostrar -a criterio del juez- dentro del proceso, la justa causa del despido efectuado; mientras que al empleado “vencido” en juicio únicamente se le impone el pago de ambas costas

⁸ En el sistema español, se ha optado por acudir dentro de la tipicidad por establecer normas laxas, generales o los llamados tipos en blanco, precisamente ante la imposibilidad de prever todas las conductas que puedan dar al traste con el sistema del orden social.

⁹ Lo único que varió, es que no va a ver posibilidad de arresto, como lo indica dicho artículo, por cuanto se eliminó la prisión por deudas provenientes de lo laboral, a partir de la creación de la Sala Constitucional, en el año de 1989.

y una multa de carácter disciplinario. Sin embargo, esta aparente desigualdad procesal, a juicio de la Sala, se justifica constitucionalmente, porque desde la introducción del capítulo de las garantías sociales en la Constitución de mil ochocientos setenta y uno -y su consolidación posterior en la constituyente de mil novecientos cuarenta y nueve-, junto con la promulgación del Código de Trabajo en mil novecientos cuarenta y la organización de la jurisdicción laboral, siempre se ha tenido en mente la especial protección del trabajador, considerado como la parte económicamente más débil de la relación laboral y de ahí la inserción de principios importantes, como el “pro operario”, el cual consiste en la aplicación por parte del juez del sentido más favorable de la norma al trabajador, así como el principio de la irrenunciabilidad de los derechos sociales, desarrollado en el artículo 74 constitucional (...) Ahora bien, en el caso de que el patrono disponga el despido del trabajador, aludiendo a la existencia de justa causa y el asunto llegare a conocimiento de los tribunales de justicia, por haber accionado el trabajador, si se determinare que no ha existido esa justa causa, entonces, además, el patrono deberá pagar la indemnización que se impugna en esta acción.- De lo señalado queda claro que el fundamento de la obligación impugnada se encuentra precisamente en lo dispuesto en el artículo 63 de la Constitución Política, el cual establece que “Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación.”, norma de la que esta Sala ya ha entendido que “establece el derecho para el trabajador de ser indemnizado cuando es despedido sin causa justa” (Sentencia número 1609-91, de las quince horas treinta minutos del veinte de agosto de mil novecientos noventa).- Consecuentemente, fácilmente se concluye que el preaviso y cesantía se constituyen en deberes a cargo del patrono, para cuyo incumplimiento la misma Carta Fundamental establece como sanción una indemnización a título de daños y perjuicios, de “los salarios caídos que habría percibido [el trabajador] desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para

tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono” (artículo 82 Código de Trabajo); en otros términos, la omisión por parte del patrono del cumplimiento de una obligación constitucional -pago de preaviso y cesantía ante la ausencia de causa justa para despedir al trabajador- en perjuicio de sus derechos laborales y que son irrenunciables en virtud de lo dispuesto en el artículo 74 constitucional, implica necesariamente la aplicación de la sanción de indemnización. Esta indemnización tiene como referencia la realidad de que por el período determinado en la misma norma, el trabajador dejó de percibir injustamente el salario que según el mismo contrato laboral le correspondía. Por su parte, cabe advertir que la condenatoria en ambas costas y la multa que se impone al trabajador “vencido” es de diversa naturaleza, por cuanto al patrono “vencedor” no se le está privando de ningún elemento vital para su existencia, además de que los gastos del juicio le serán remunerados, tal y como sucede en todo litigio procesal de cualquier naturaleza.

Y por otra parte, el voto citado, se pronunció sobre el plazo de los 6 meses, que jurisprudencialmente¹⁰, se había establecido, para concederlo a título de daños y perjuicios¹¹, como una práctica acorde con el orden jurídico constitucional, en vista de que es el tiempo promedio de duración de los procesos laborales, en relación con la discusión de un despido, sin perjuicio que cada proceso deba valorarse según sus circunstancias, por cuanto, ante la eventualidad de un retraso injustificado, debe determinarse si es o no atribuible a las instancias jurisdiccionales, caso en el cual, la responsabilidad sería del Estado y no

¹⁰ En aplicación del artículo anterior, se ha considerado, la indemnización por despido injustificado en 6 meses, ver al respecto sentencias de la Sala Segunda, nos. 1.251 del año 2015 y 0251 y 1.162, ambas del año 2017.

¹¹ El actual artículo 566 del Código de Trabajo, en lo que interesa, vino a establecer que cuando se trate de despidos en donde se deba reinstalar, el pago de los salarios caídos, no podrá ser superior al importe de veinticuatro veces el salario mensual total de la parte trabajadora al momento de la firmeza del fallo, salvo disposición especial que establezca otra cosa, sin que en ningún momento pueda ser inferior al mínimo legal; sin que se admita adecuaciones o indexaciones.

de la parte empleadora. Ahora, con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, se vienen a establecer diversas disposiciones que le atribuyen responsabilidad al funcionario judicial¹².

4. Causas de terminación laboral, sin responsabilidad de la persona trabajadora

En lo que interesa el artículo 85 del Código de Trabajo, dispone:

Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan los derechos de éste o de sus causababientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código o por disposiciones especiales:

a. La muerte del trabajador; (...)

Las prestaciones a que se refiere el aparte a) de este artículo, podrán ser reclamadas por cualquiera de los parientes con interés que se indican posteriormente, ante la autoridad judicial de trabajo que corresponda¹. Esas prestaciones serán entregadas por aquella autoridad a quienes tuvieren derecho a ello, sin que haya necesidad de tramitar juicio sucesorio para ese efecto y sin pago de impuestos.

¹² **Artículo 537:** Expirados los plazos para el dictado, la documentación y la notificación a las partes de la sentencia, con incumplimiento del órgano, lo actuado y resuelto será nulo y el juicio deberá repetirse ante otro juez o jueza, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y disciplinarias correspondientes. Únicamente se dejarán a salvo de dicha nulidad las pruebas y los actos o las actuaciones no reproducibles que se puedan apreciar válidamente en una oportunidad posterior. **Artículo 547:** El incumplimiento de los plazos o del trámite prioritario establecido en esta sección se considerará falta de servicio de los funcionarios responsables y será sancionado disciplinariamente.

¹³ Con la ley no. 9343, se vino a ventilar el procedimiento de una manera clara y sencilla, a partir de lo previsto en el artículo 548 y siguientes del Código de Trabajo, sección 111, sobre la distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidas.

Esas prestaciones corresponderán a los parientes del trabajador, en el siguiente orden:

- 1. El consorte y los hijos menores de edad o inhábiles;*
- 2. Los hijos mayores de edad y los padres; y*
- 3. Las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos.*

Las personas comprendidas en los incisos anteriores tienen el mismo derecho individual, y sólo en falta de las que indica el inciso anterior entran las que señala el inciso siguiente (...).

Sobre este artículo, se vino a cuestionar la constitucionalidad de la prevalencia del orden de los parientes, para tener derecho a las prestaciones de la persona trabajadora fallecida; resolviendo la Sala Constitucional (voto no. 18.353-2009), que no se puede equiparar las prestaciones laborales, con los bienes de una sucesión, sea legal o testamentaria, siendo que su orden excluyente se debe respetar por la naturaleza misma de la relación, en donde se deben observar los principios de protección a los menores, madres, personas discapacitadas, etc., por encima de cualquier disposición del derecho civilista.

En cuanto, a la prevalencia de los hijos menores y /o inhábiles, sobre los mayores, no se consideró, la misma como discriminatoria, por cuanto, según voto constitucional no. 5.551 del año 1995, ese beneficio proviene precisamente, de la situación fáctica en que se encuentran los hijos menores o discapacitados, de allí que se haya externado:

(...) los inhábiles -a cuyo favor establece, en primer grado, el pago de las prestaciones del trabajador causante, el inciso primero del artículo 85 del Código de Trabajo-, no están en la misma situación que los mayores de edad, quienes al alcanzar los dieciocho años tienen plena capacidad jurídica y de actuar y, por ende, pueden valerse por sí mismos. Por el contrario, los menores y los inhábiles no tienen plena capacidad jurídica ni de actuar, razón por la que el ordenamiento les confiere una protección especial. El mayor de edad, aún cuando sea dependiente económicamente del causante, posee los medios para valerse por sí mismo e ingresar al mercado

económicamente activo, posibilidad que ni los menores ni los inhábiles tienen. La norma no hace más que brindar la protección especial al menor y al enfermo desvalido que la propia Constitución Política establece en el artículo 51. El artículo 33 no debe analizarse aisladamente, pues la propia Constitución, al brindar esa protección especial, ha determinado que ni el menor, ni la madre, ni el inhábil se encuentran jurídicamente en plano de igualdad con el mayor de edad. De allí que el trato preferencial que, en cuanto al grado de prelación, se establece en el artículo 85 inciso 1) del Código de Trabajo a favor del cónyuge supérstite, del menor inhábil, en relación con los hijos mayores de edad -inciso 2- no es inconstitucional ni irracional, antes bien, es reflejo del precepto del artículo 51 constitucional, dado que los menores de edad están jurídicamente en una condición diferente a los mayores, circunstancia que justifica su trato desigual.

Se deja entrever, por un lado el carácter social, que le confiere, el ente jurisdiccional, a las relaciones derivadas del trabajo y por otro, la protección a situaciones de vulnerabilidad, dentro del concepto de igualdad constitucional, excluyendo de las mismas el derecho civil¹⁴.

5. Descanso semanal

Doctrinariamente, se ha considerado, que el descanso no solo beneficia a los trabajadores, sino también al ente patronal, pues el reposo provoca en la mano de obra, un remozamiento en donde se adquieren nuevos bríos, en pro de un mejor desempeño laboral y por ende de beneficio patronal. Durante ese descanso, el trabajador se libera de su obligación de estar a disposición del empleador, pero gozando eso sí, ambas partes de sus derechos y obligaciones (Briones, 2017: p. 89).

¹⁴ Con la entrada en vigencia de la ley no. 2, denominada: Código de Trabajo, se vino a derogar la normativa privatista, hasta ese entonces vigente (artículos 1169-1174 del Código Civil y 143 del Código de Comercio) referida al arrendamiento de servicios. Teniendo como fuente de consulta diversas leyes europeas así como americanas, sin obviar el aporte de las Encíclicas Papales (Briones: 2016, p. 74).

Es por ello, que el artículo 152 del CT, vino a dejar estipulado desde el año de 1943, lo siguiente y en lo que interesa:

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto (después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo), que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado (...).

En igual sentido se elevó a rango constitucional, estipulándose en lo que interesa:

Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo (...)

Siendo que mediante Ley no. 6.765 del 7 de junio del año 1982, se aprobó el Convenio Internacional no. 14 de la OIT, atinente al descanso semanal, el cual en su artículo 2, indica:

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas

Constitucionalmente, se ha escrutado el anterior articulado, al haber sido acusado de inconstitucional, por cuanto se consideró que el primer presupuesto del artículo, referido a “después” de una semana, iba en contra del Convenio Internacional y la Constitución Política, en vista de que los mismos hacen alusión, a un descanso mínimo de 24 horas, entre los 7 días laborados o después del sexto día consecutivo. Siendo que la Sala Constitucional, vino a aclarar lo siguiente:

El problema surge cuando la norma aquí impugnada habla de “semana” o de “seis días de trabajo continuo”, pues en apariencia se trata de dos criterios disímiles que permiten al patrono decidir si confiere el descanso de veinticuatro horas en el día séptimo o después de una semana, o sea, en el día octavo. Sin embargo, atendiendo al límite que la normativa

de rango superior establece, el párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo debe interpretarse dentro de ese marco, es decir, partiendo de que lo establecido por el Constituyente en el artículo 59 es el derecho mínimo a favor del trabajador; de toda suerte que en el momento en que se hace un desarrollo legislativo de la norma constitucional, la interpretación que a la norma legal se le de, no debe, desde ninguna óptica, contradecir lo que en la normativa de rango superior quedó plasmado. Acoge así este Tribunal lo manifestado por la Procuraduría General de la República en su informe, cuando señala que el artículo 152 del Código de Trabajo no es inconstitucional, en tanto se interprete que en él se regulan dos situaciones diferentes y no dos opciones o alternativas para otorgar el descanso, de modo que cuando la norma habla de “semana”, lo hace para no dejar desprotegidos a aquellos trabajadores que realizan funciones discontinuas, o que no laboran todos los días de la semana, o bien, que realizan labores a destajo, situaciones que por su naturaleza especial, ameritan un trato diferente por parte del legislador (...) (voto no. 10.842-2001).

Entendido -entonces- el mismo, bajo dicha interpretación, resulta el presupuesto primero del artículo 152 del Código de Trabajo, conforme a la Constitución patria, sin que ambos presupuestos sean contradictorios, sino complemento de cada modalidad laboral, que surge en la cotidianeidad.

6. Prohibición de compensar vacaciones

El término “vacaciones”, proviene de la raíz etimológica del latín, “*vacans*”, participio del verbo *vacare*: que significa estar libre, desocupado o vacante para ocupar un puesto de trabajo. También se le ha relacionado, con los términos, “*vacuus*, sea vacío, desocupado, libre; “*Vacui diez*”, relativo a los días de descanso o “*vacatio (-ionis)*”, de dispensa o exención. Ya desde, el mismo Libro Sagrado de “La Biblia”, dentro del antiguo testamento, se viene a dejar establecido, que debe existir, un día vacante, para dedicárselo al señor Dios.

Ahora bien, en Costa Rica, se tiene una Constitución Política, que viene a estipular dentro del título concerniente a garantías sociales, el

beneficio a vacaciones anuales pagadas, remitiendo extensivamente la regulación particular a la ley laboral, sea al CT, el cual en 8 artículos (153-161), viene a reafirmar el derecho a vacacionar como mínimo 2 semanas¹⁵, después de 50 laboradas continuamente, al servicio de un mismo patrono y que cuando cese la relación laboral antes de las 50 semanas, el trabajador tendrá derecho, a 1 día de vacaciones por cada mes trabajado, rubro que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo¹⁶.

Asimismo, las mismas son absolutamente incompensables, con las excepciones dispuestas por el artículo 156 del Código de Trabajo¹⁷. Esta última disposición, por cuanto como lo ha dilucidado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, las vacaciones ocurren en razón del descanso necesario, luego de un lapso efectivo de labores, con el fin de que se repongan las energías gastadas por los esfuerzos físicos y mentales y así se pueda continuar laborando. Es decir, es un derecho y un deber de la persona trabajadora, por cuanto a la vez la empleadora se garantiza con dicho descanso, mayor eficiencia y eficacia para el trabajo (voto no. 00517-2003).

En por lo que, en este sentido la Sala Constitucional, mediante voto no. 5.418 del año 2001, vino a estipular que lo dispuesto por el artículo 152, es acorde con el artículo constitucional 59, y sin determinar ningún roce de constitucionalidad, al no haberse permitido compensación

¹⁵ Excepción lo dispuesto en el artículo 105 inc. d del Código de Trabajo, en donde concede 15 días mínimos, en el servicio doméstico.

¹⁶ Artículo 59 de la Constitución Política: “Artículo 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca”.

¹⁷ “ (...) a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas. b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo. c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores (...)”.

(salvo las excepciones señaladas), ya que la Constitución Política del país, lo que asegura es el derecho fundamental al disfrute efectivo y no su compensación, aún cuando se dejó abierta dicha posibilidad:

Con respecto a los roces alegados con el artículo 59 constitucional, esta Sala es del criterio que los mismos deben ser desestimados. Como se indicó anteriormente, lo que la normativa constitucional asegura es un derecho fundamental al disfrute efectivo de las vacaciones y no a su compensación, aún y cuando dejó abierta esa posibilidad. Desde esta perspectiva, el legislador ordinario, apegado a esa concepción constitucional, consideró que una de esas excepciones calificadas se encontraba constituida por los trabajadores ocasionales o a destajo, sin que pueda considerarse que al no haberse extendido esa posibilidad a los demás trabajadores se estén vulnerando sus derechos fundamentales. Efectivamente, los trabajadores ocasionales o a destajo se encuentran en una situación de hecho particular en la que la posibilidad de compensar sus vacaciones debe ser considerada como una disposición enmarcada dentro del principio de razonabilidad constitucional. Por una parte en cuanto a los trabajadores ocasionales, en razón de que su característica principal es la ejecución de trabajos que no se encuentran enmarcados dentro de un periodo de tiempo definido, cabe la posibilidad de que no cumplan el tiempo requerido para el disfrute de sus vacaciones, de ahí la posibilidad de que una vez terminada la relación con su empleador, cuenten con la posibilidad de que se cancele en forma proporcional su derecho a las vacaciones. Además, ese carácter ocasional puede hacer considerar que este tipo de trabajadores contarán con periodos de tiempo de descanso con los que no cuenta un trabajador ordinario, cumpliéndose así por otros medios los fines de los descansos obligatorios. En el caso de los trabajadores a destajo, puesto que su característica principal es su concepción desde el punto de vista de la unidad de obra, se atiende a la cantidad de obra o trabajos realizados, independientemente del tiempo invertido, de ahí que nuevamente la posibilidad de que este tipo de trabajador efectúe sus labores antes de cumplir con el tiempo de trabajo continuo para contar con derecho a vacaciones,

hace que la compensación se convierta en un medio lógico y razonable de protección de sus derechos.

Es decir, la Sala Constitucional, avala la excepcionalidad a que hace alusión el CT, por las características particulares que conlleva el desarrollo (en donde median relaciones continuas) de tales relaciones laborales, dentro de los rubros mencionados y no los ordinarios, lo que provoca que sea lógica y no discriminatoria, esa distinta condición, regulada por la legislación laboral.

7. Modalidad salarial de pago

El salario es una parte importante dentro de la relación laboral, incluso el artículo 18 del CT, viene a estipular la remuneración, como uno de los elementos caracterizadores de la misma, junto con la prestación personal y el vínculo de subordinación entre las personas trabajadoras y las patronales. Dentro de la legislación patria, a partir del artículo 162 y hasta el 179 del CT, se viene a hacer mención del salario y las medidas que lo protegen; entendido el mismo, como ganancia debida por una empleadora a una trabajadora en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo (material o intelectual) que esta última haya efectuado o por servicios que haya de prestar. En este sentido, Monseñor Bernardo Augusto Thiel -influenciado por la Encíclica Rerum Novarum- ya en su Carta Pastoral, hablaba de la necesidad de contar con un justo salarial, para que los destituidos de bienes de fortuna, pudieran no solo satisfacer sus necesidades personales, sino también las de su familia. Recordando, que desde el año 1949, se dejó plasmado en la Constitución Política, que toda persona trabajadora tiene derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna y en caso de sobrepasar la jornada ordinaria, entendiera el pago de extras. Siendo el mismo siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Sin permitir hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores; no obstante, en igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense.

Dentro de las modalidades de pago, se dejó estipulado en el artículo 164 del CT, que el mismo puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros

que haga el patrono. No obstante, se ha llevado a estrados constitucionales, la tesis, que el pago quincenal, es contrario, a lo estipulado por los artículos 45¹⁸ y 57¹⁹ constitucionales, por cuanto, se dejan de reconocer 2 semanas de salario al año. Lo anterior por cuanto algunas quincenas, no siempre están compuestas por 14 días a pagar, sino algunas tienen hasta 18 días o bien, meses de 31 días.

En este caso, se consideró en voto no. 8.929 del año 2008, que no había contravención a la carta magna nacional, por el siguiente motivo:

(...) la quincena es entendida por costumbre como la mitad del pago correspondiente al salario de un mes, independientemente del número de semanas que tenga ese mes. No se considera para estos efectos la quincena como un período de catorce días (...) Por ello, cuando se divide el salario mensual en dos pagos al mes (...) o por "quincena" como comúnmente se le denomina a cada uno de esos dos pagos hechos cada mes, no ha contraído el patrono una obligación de pagar cada catorce días ni ha dejado de pagar un solo día del año. Simplemente ha acordado pagar dos veces al mes para conveniencia de los funcionarios o empleados, y para ello ha predefinido las fechas de pago con lo que el funcionario o empleado sabe exactamente cuándo se le pagará.

Entonces, no se puede interpretar las modalidades de pago quincenales y/o mensuales -a que hace alusión el artículo 164 del Código de Trabajo- en días, ya que se debe entender que es de fecha a fecha, salvo

¹⁸ Artículo 45.- La propiedad es inviolable; a nadie puede privarse de la suya si no es por interés público legalmente comprobado, previa indemnización conforme a la ley. En caso de guerra o conmoción interior, no es indispensable que la indemnización sea previa. Sin embargo, el pago correspondiente se hará a más tardar dos años después de concluido el estado de emergencia. Por motivos de necesidad pública podrá la Asamblea Legislativa, mediante el voto de los dos tercios de la totalidad de sus miembros, imponer a la propiedad limitaciones de interés social.

¹⁹ Artículo 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.

que se haya pactado entre partes, otra de las modalidades que presupone la legislación en comentario.

8. Embargo salarial

Es oportuno volver a mencionar, que el salario, está elevado dentro de la máxima norma jerárquica, como lo es la Carta Magna, disponiéndose que toda persona trabajadora tiene derecho a un mínimo de salario, debiendo ser igual para trabajo igual, como se refirió anteriormente. Asimismo el CT como norma general estipula que el mismo debe cubrir las necesidades normales tanto del trabajador como de su familia, tanto en el orden material, moral y cultural; sin diferencias por razón de edad, sexo, nacionalidad o cualquier otro motivo, que no sea objetivo, racional y proporcional, como se interpreta del artículo 405 del CT, modificado por la Reforma Procesal Laboral y el Convenio no. 111 OIT, ratificado por el país. Fijándose su pago periódicamente, sin poder exceder de un mes, siempre y cuando se trate de trabajo intelectual y no material o manual, ya que en estos casos, como máximo su liquidación, debe ser quincenalmente.

Ante este escenario y en cuanto a los embargos salariales, hay que estarse a lo dispuesto, por el artículo 172 del CT²⁰, el cual estipula en lo que interesa:

Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto

²⁰ Siendo inembargables, los salarios que no excedan del menor salario mensual, establecido en el decreto salarial, que por lo general es el de la ocupación en el servicio doméstico (sin rebajarle las cargas sociales, según pronunciamiento DAJ-AER-OFP-176-2017, del Ministerio de Trabajo), siendo que si excede del mismo (realizadas las deducciones de ley, sea el impuesto de renta y el 10,16% CCSS), es embargable hasta 1/8 parte de la porción que llegue hasta 3 veces aquella cantidad y en una cuarta del resto que sobre. Sin embargo, todo salario es embargable hasta en un 50%, por concepto de pensión alimentaria. De esto, se desprende, que debe determinarse el monto de la primera porción a la que podría sacarse la octava parte, la cual se establece multiplicando el salario inembargable por 3, según lo referido y si a pesar de la anterior deducción, el salario sigue sobrando, se le aplica una cuarta parte de embargo. Y si aún, queda un resto de salario líquido y hay más embargos pendientes, se procede de la misma manera indicada, cuando se presente más de un embargo, según lo ha entendido, el comentado pronunciamiento ministerial.

de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual (...).

Vía acción de inconstitucionalidad, se ha cuestionado el hecho de que la norma no distinga categorías o clases de trabajo, excluyendo la posibilidad de embargos, sobre montos conforme a la actividad laboral, que se desempeñe propiamente por parte de la persona trabajadora, lo cual provoca desigualdad constitucional en relación con el artículo 57, atinente al derecho a contar toda persona trabajadora con un salario mínimo en igualdad de condiciones.

Sin embargo, mediante resolución de la Sala Constitucional, se vino a aclarar lo siguiente:

Para establecer los (sic) distintas cantidades embargables, parte el Legislador de los montos salariales que perciben los trabajadores como contraprestación por su trabajo, y no atiende otros factores tales como las distintas categorías laborales, que es lo que reclama el accionante. Sobre la elección de los criterios para fijar los porcentajes del salario a embargar estima este Tribunal que ello es resultado del ejercicio de la potestad legislativa que deriva del artículo 121 inciso 1) de la Constitución Política. En efecto, es consecuencia de la política legislativa el trato que deba darse en materia de embargos a los distintos salarios; siendo que resulta plenamente válido que el Legislador excluya de la posibilidad del embargo el salario mínimo decretado. Resulta también válido y necesario que el Legislador regule los límites del embargo al salario, especialmente cuando éste supera el salario mínimo pues lo que hace es dar un tratamiento distinto para aquellos salarios que superan los topes establecidos en ese mismo artículo, con lo que se descarta la alegada violación al principio de igualdad en relación con el artículo 57 constitucional invocados (voto constitucional no. 14.296-2005).

Aquí se referencia un tema digno de valorar como costarricenses, si es necesario modificar vía legislación, con el fin de adecuar más a la realidad en que se desarrollan las relaciones laborales en pleno S.XXI

y bajo el principio laboral de primacía y el resguardo salarial de la inembargabilidad, de acuerdo con cada categoría y perfil ocupacional.

Con el fin -incluso- de alentar a las generaciones venideras, dentro de una oportuna y legítima competencia laboral, en pro de la misma superación del país.

9. Riesgo in itinere

En el CT, mediante reforma del año 1982, se vino a proteger al trabajador que sufra un percance durante su desplazamiento físico entre el trayecto de su trabajo a la casa y viceversa (in itinere). Asimilándose, en cuanto a las consecuencias legales, al accidente ocurrido dentro del propio centro de trabajo.

El artículo 195 del CT, dispone específicamente -en lo que interesa- lo siguiente:

Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo.

También se calificará de accidente de trabajo, el que ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias:

a) En el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o variado, por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte, igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial, que se consideren inherentes al trabajo mismo. En todos los demás casos de accidente en el trayecto, cuando el recorrido que efectúe el trabajador no haya sido variado por interés personal de éste, las prestaciones que se cubran serán aquellas estipuladas en este Código y que no hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente (...).

Entonces, se establecen básicamente 3 presupuestos los cuales originan se deba considerar como un accidente laboral -con el pago del seguro por parte del Instituto Nacional de Seguros, el cual es más beneficioso en muchos caso que el de la Caja Costarricense de Seguro Social (de allí la importancia que el trabajador cuente con dicho seguro- el trayecto del trabajo-casa y viceversa: a) Cuando el recorrido sea el usual y siempre que el patrono proporcione o pague el transporte, por lo general hay empresas que por las jornadas (trabajo en altas horas de la noche) van a dejar a los trabajadores a sus casas o paradas en común; b) Cuando el acceso al trabajo afronte peligros de naturaleza especial, como sería el laborar en lugares donde hay mucha delincuencia o se tenga que atravesar un río, por ejemplo; c) En todos los demás casos que no se haya variado el trayecto por causa del trabajador, es decir, no modificar el mismo por interés personal, como sería el caso de pasar a un Bar o desviarse para ir a visitar a un familiar o algo similar.

No obstante, se ha cuestionado el inciso a, por cuanto se ha visto como una norma discriminatoria entre sí, en este sentido, se tiene como resultando, que los consultantes jueces que acudieron a la Sala Constitucional, manifestaron:

(...) el artículo 196 inciso a), parte final, del Código de Trabajo, norma que estiman inconstitucional y así lo dejan constando en resolución dictada a las ocho horas con treinta minutos del día nueve de marzo de este año. Para ello, estiman que la citada norma crea una discriminación al regular el “riesgo in itinere” con dos tipos de soluciones, una más ventajosa que la otra, según que el patrono haya proporcionado directamente o pagado o no, el medio de transporte utilizado por el trabajador. En el primer caso, el riesgo de trabajo tiene reconocido todas las prestaciones, inclusive las reconocidas por la seguridad social y en el segundo caso se hace acreedor a aquellas, solamente si no se hubiera producido indemnización por otro régimen ajeno a los riesgos de trabajo. Se sostiene, además, que el suministro o pago del medio de transporte, por parte del patrono, es un hecho totalmente ajeno al riesgo de trabajo, de manera que resulta irrazonable que se otorgue una diferente solución en atención a él (voto no. 7.122-2001).

Siendo que se consideró, que no había desigualdad o discriminación (con votos salvados, de los Magistrados Ana Virginia Calzada M y Rodolfo Piza E) por cuanto, la diferencia es inevitable y consecuencia lógica para el funcionamiento práctico y eficaz de la norma misma. Para que se esté ante una desigualdad inconstitucional, debe haber contrariedad a la dignidad humana y en el presente, los parámetros usados (“**siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte**”) no lesionan la dignidad y por ende, guardan congruencia con el régimen de riesgos laborales que se quiso regular, por parte de legislador.

Sostener tal tesis, ha sido tan inverosímil -dentro de la práctica forense- que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, como máximo órgano judicial, en materia laboral, mediante resolución no. 0325 del año 2009, vino a aclarar en el caso de una persona empleada en seguridad, que se trasladó a su casa en horas de la madrugada y sufrió una lesión como consecuencia de un robo -después de haber cumplido su jornada de trabajo- se le debe tratar su caso como un accidente de trabajo por parte del ente asegurador, independiente de que su patrono no le haya pagado el transporte. Esto por cuanto, en la situación actual en donde hay altos índices delincuenciales y particularmente en horas nocturnas, la parte patronal no puede desentenderse y cargar en la persona trabajadora el elevado riesgo que enfrenta al salir o ingresar al trabajo en esas horas. Introduciendo -vía hermenéutica- un parámetro, diverso al presupuesto, pero necesario, para mantener, la vigencia e eficacia de la norma referida.

10. Sobre incapacidad temporal

Entre la legislación nacional y bajo el amparo del Convenio sobre la seguridad social OIT (no. 102, art. 13 y ss), se ha venido a establecer el derecho a la incapacidad subsidiada por el país. Es decir, ante una incapacidad por enfermedad, el trabajador tiene derecho a recibir por parte del ente asegurador (CCSS) por lo general un 60%, el cual no se computa como salario, pues no surge como consecuencia de ningún desempeño, sino más bien como corolario del estado mórbido. Es así como el subsidio deviene como consecuencia de un estado de incapacidad temporal o permanente del trabajador, para cumplir con la prestación personal dentro de la órbita laboral. En este sentido el término incapacidad puede identificarse como un estado de impedimento psicofísico que impide la realización de tareas o labores con la asiduidad

e intensidad requeridas; como obstáculo que determina la imposibilidad de continuar el trabajo habitual o cualquier otro.

El artículo 236 del CT, que ha sido cuestionado constitucionalmente, en lo que interesa, indica:

Durante la incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a un subsidio igual al 60% de su salario diario durante los primeros cuarenta y cinco días de incapacidad. Transcurrido ese plazo, el subsidio que se reconocerá al trabajador será equivalente al 100% del salario diario, si percibiere una remuneración diaria igual o inferior a cien colones. Si el sueldo fuere superior a cien colones por día, sobre el exceso se pagará un subsidio igual al 67%. La suma máxima sobre la cual se aplicará el 100% podrá ser modificada reglamentariamente.

Precisamente los porcentajes por subsidio, han sido impugnados y considerados que atentan contra la salud que se reconoce implícitamente por el derecho constitucional a la vida y otras contravenciones de convencionalidad, al resultar dichos porcentajes reducidos en referencia al salario diario nominal, limitándose por ende el **“presupuesto que el trabajador destina ordinariamente a la satisfacción de sus necesidades básicas”**, lo cual podría, incidir negativamente en su bienestar físico.

Siendo que la Sala Constitucional, desestimó dicho argumento, aduciendo lo siguiente:

Esta Sala estima, que el seguro social, obliga a señalar una serie de objetivos, para los cuales crea instituciones y elabora normas, de manera que pueda configurar prestaciones adecuadas, que permitan atender a los grupos destinatarios de sus beneficios y adecuarlo razonablemente a su desarrollo económico; por lo que los derechos de seguridad social son normas de orden programático, de realización progresiva, metas que se le fijan al Estado para que éste las cumpla según las necesidades y posibilidades de los recursos del mismo, desarrollándolo hasta un máximo posible. En cuanto a la incapacidad para el trabajo, ésta por su misma naturaleza al afectar la salud del individuo, entendiéndose también por esto, la misma capacidad o aptitud para el trabajo, lo afecta

también en cuanto a la privación de las rentas salariales, lo que deviene en una situación de necesidad susceptible de ser atendida por la seguridad social. En el caso bajo examen, es el Instituto Nacional de Seguros, el encargado exclusivo de asegurar los riesgos de trabajo a cargo del patrono y a favor de los trabajadores (según artículo 204 del Código de Trabajo), para lo cual, este seguro deberá ser administrado sobre las bases técnicas que éste establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación (artículo 205 del mismo Código). Subsidio que se incrementa de acuerdo al Decreto de Salarios Mínimos del Ministerio de Trabajo y se mejora según lo permita los excedentes del régimen (...) Se acusa también violación al artículo 40 constitucional, el cual prohíbe (sic) someter a las personas a tratamientos crueles o degradantes o a penas perpetuas... No encuentra esta Sala relación o violación alguna respecto a la normativa impugnada, toda vez, que mas (sic) bien con ésta se promueve un subsidio en beneficio del trabajador cuando se encuentra en una situación tan particular como la incapacidad temporal, con lo que se pretende evitarle un perjuicio o tratamiento cruel como bien lo dispone esta norma constitucional (Voto constitucional no. 6.450-1998).

En síntesis, la Sala Constitucional, considera constitucional la normativa cuestionada, por cuanto no se le niega la seguridad social a ningún individuo y en su lugar se le ha otorgado un subsidio, en protección de un riesgo laboral, dentro de un contexto de progresividad de este derecho, sujeto a la disponibilidad de los recursos públicos y los de la comunidad²¹.

²¹ El principio de progresividad ha sido entendido, por la Sala Constitucional, bajo los siguientes términos: Como aquella exigencia que a medida que mejora el nivel de desarrollo de un Estado, así debe mejorar el nivel de compromiso de garantizar los derechos. En teoría, la idea es que, entre más recursos tenga un Estado, mayor será su capacidad para brindar servicios que garanticen los derechos. La obligación de implementación progresiva contiene la prohibición de no regresividad que puede ser sometida a control judicial en caso de incumplimiento. Al respecto, puede consultarse el voto no. 11.008 del año 2013.

11. Representación paritaria

Como se explicó al inicio, se incluye este tema, que si bien permea algunos institutos gremiales, propios del derecho de asociación colectiva (como los son: las asociaciones solidaritas y sindicatos, entre otros), no obstante, su tratamiento, resulta aquí de gran relevancia -al finalizar el presente trabajo- al ser, no obstante, su tratamiento concernientes a la igualdad de derechos en general, dentro de una inclusión natural, de paridad por género en el ámbito laboral, como parte del ejercicio constitucional, del derecho a la libertad de asociación.

Mediante ley no. 8.901 del año 2010, se reformó entre otras disposiciones, el artículo 345 del CT²², incluyendo el deber de garantizar la representación paritaria de ambos sexos, dentro de la nomina de la Junta Directiva Sindical, sin que la diferencia entre los sexos femeninos y masculino, pueda ser superior a uno de sus miembros.

La anterior disposición ha sido cuestionada -vía acción de inconstitucionalidad- por violación a los derechos constitucionales de la libertad en general, de la libertad de asociación, de la sindical y en general de los principios de razonabilidad, proporcionalidad e igualdad, como parte del núcleo constitucional. Sin embargo, la Sala Constitucional, resolvió el tema, disponiendo lo siguiente:

(...) una aplicación e interpretación rigurosa y literal de la Ley de Porcentaje Mínimo podría conducir a varios resultados indeseados, como lo sería: -la supresión de aquellas asociaciones que por su objeto, propósitos y carácter constituyen asociaciones de afiliación exclusivamente masculina o femenina, por ejemplo, ciertas asociaciones religiosas o algunas asociaciones feministas. -la paralización

²² En lo que interesa se estipula: Los estatutos de un sindicato expresarán lo siguiente: (...) **e) El modo de elección de la Junta Directiva deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos. Sus integrantes deberán ser costarricenses o personas extranjeras casadas con costarricenses y por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; en todo caso, mayores de edad, conforme el derecho común. Para los efectos de este inciso, las personas centroamericanas de origen se equiparán a las personas costarricenses. En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno. (El resaltado, no es del original).**

de asociaciones donde resulta imposible cumplir con la paridad, no por discriminación a uno u otro género sino por inopia de hombres o mujeres suficientes. En el primer caso, la imposición legal del requisito de la representación paritaria podría quebrantar además la libertad ideológica de las asociaciones. En este sentido, recuérdese que las personas puedan asociarse por determinadas razones ideológicas o religiosas, y que ello puede conllevar una afiliación exclusivamente masculina o femenina. Así que la Ley de Porcentaje Mínimo debe ser interpretada conforme con la regulación constitucional y convencional de la Libertad de Pensamiento, en el sentido de que la aplicación del principio paritario no debe resultar exigible a aquellas asociaciones que por objeto, propósitos y carácter -así establecidos en sus estatutos- constituyan agrupaciones de afiliación exclusivamente masculina o femenina (...). Además, en cuanto al segundo caso, como tampoco el propósito de la Ley impugnada es llevar a la paralización de las asociaciones que no puedan objetivamente cumplir con la paridad, no por discriminación a uno u otro género sino por inopia de hombres o mujeres suficientes, debe interpretarse también que esta exigencia de paridad es progresiva y escalonada, en el sentido de que, cada vez que se renueven los órganos directivos debe darse un avance -y nunca un retroceso- en la paridad de hombres y mujeres, siempre que ello sea posible fáctica y proporcionalmente según la integración total de la agrupación, ello para ir de la mano de los cambios sociales necesarios para que las mujeres puedan y estén en mejor capacidad para involucrarse en las directivas de las asociaciones (Voto constitucional no. 4.630-2014).

Finalmente, la anterior disposición es con el ánimo -explica la Sala Constitucional- de proteger los valores fundamentales de inclusión y pluralidad, dentro de una sociedad vigente, que respeta los derechos a la igualdad y la democracia, dentro de un concepto de progresividad en la tutela de los derechos fundamentales, ya que como se desprende del anterior razonamiento, la misma es conforme a la Constitución Política, en el tanto se realice una interpretación proporcional y racional, según la situación fáctica que se presente.

Conclusiones

Se ha pretendido repasar por medio del presente trabajo, la normativa laboral, que ha sido cuestionada constitucionalmente -durante los casi 30 años de existencia de la Sala Constitucional- y que a pesar de ello, hoy en día, aún se mantiene incólume y además se trató de actualizar y relacionar la misma, cuando correspondió, con la Reforma Procesal Laboral, con el fin de darle un contexto de vigencia y conocimiento real.

Para ello, se analizaron, materias concernientes a vacaciones, feriados, modalidad de pago, causas de extinción del contrato sin responsabilidad de la persona trabajadora, así como sin responsabilidad patronal y finalmente, se incluyó el pronunciamiento constitucional no.000329 del año 2011, que si bien como se refirió permea algunos institutos colectivos (como los son: las asociaciones solidaritas, sindicatos, entre otros), no obstante, se consideró de vital importancia su inclusión, por estar ligado a la igualdad de derechos en general, dentro de una inclusión natural, de paridad por género en el ámbito laboral, como parte del ejercicio constitucional, del derecho a la libertad de asociación.

Sí, llama la atención que hay institutos, como la impugnación que se ha realizado constantemente, del artículo 81 inc. I, del Código de Trabajo, el cual a costa de cualquier argumento, se ha mantenido por parte de la Sala Constitucional. Amén, lo concerniente, al embargo salarial, el cual y con el ánimo de adecuar más a la realidad en que se desarrollan las relaciones laborales en pleno S.XXI y bajo el principio laboral de primacía y el resguardo salarial de la inembergabilidad, sí es oportuno pasar a revisarlo y determinar su conveniencia, para que se haga la deducción de conformidad con cada categoría y perfil ocupacional, de cada puesto de trabajo, con el fin -incluso- de alentar a las generaciones venideras, dentro de una oportuna y legítima competencia laboral, en pro de la misma superación del país.

Entonces, los anteriores temas, serían oportunos de valoración, en un futuro que se haga un estudio, del otro 50% de la normativa que queda pendiente de actualizar (sea la parte sustantiva: jornadas, vacaciones, tiempos de descanso, modalidades de contratación, implementación de las TICs, etc), conforme a los nuevos tiempos, sin obviar los principios generales, los cuales deben servir de parámetros para una próxima reforma, en el respeto y garantía de los mismos, al estar sirviendo desde hace decenios, como escudos en el sostenimiento de la paz social del país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS UTILIZADAS

LIBROS

Briones Briones, E. (2016). *Hacia un Cambio de Paradigma del Sistema Sancionatorio Costarricense por Infraccionalidad Laboral* (versión electrónica). Editorial Master Lex. San José, Costa Rica. Pp. 529.

Briones Briones, E. (2017). *Manual Práctico Empresarial de Relaciones Laborales, con la Reforma Procesal Laboral*, Editorial ISOLMA, San José, Costa Rica. Pp.469.

RESOLUCIONES NACIONALES

Pronunciamiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. DAJ-AER-OFP-176-2017, de 29 de junio del año 2017.

Sala Constitucional. Voto no. 4.263 de las 15:39 hr, del 31 de agosto del año 1993.

Sala Constitucional. Voto no. 4.448 de las 9:00 hr, del 30 de agosto del año 1996.

Sala Constitucional. Voto no. 0563 de las 14:39 hr, del 29 de enero del año 1997.

Sala Constitucional. Voto no. 6.450 de las 11:24 hr, del 4 de setiembre del año 1998.

Sala Constitucional. Voto no. 0866 de las 15:24 hr, del 10 de marzo del año 1999.

Sala Constitucional. Voto no. 6.590 de las 15:29 hr, del 26 de julio del año 2000.

Sala Constitucional. Voto no. 5.418 de las 15:14 hr, del 20 de junio del año 2001.

Sala Constitucional. Voto no. 7.122 de las 9:33 hr, del 20 de junio del año 2001.

Sala Constitucional. Voto no. 10.842 de las 14:53 hr, del 24 de octubre del año 2001.

Sala Constitucional. Voto no. 8.929 de las 15:18 hr, del 16 de diciembre del año 2008.

Sala Constitucional. Voto no. 11.088 de las 15:30 hr, del 21 de agosto del año 2013.

Sala Constitucional. Voto no. 4.630 de las 16:00 hr, del 2 de abril del año 2014.

Sala Segunda. Voto no. 0517 de las 9:40 hr, del 1 de octubre del año 2003.

Sala Segunda. Voto no. 0325 de las 9:30 hr, del 29 de abril del año 2009.

Sala Segunda. Voto no. 1.251 de las 9:20 hr, del 6 de noviembre del año 2015.

Sala Segunda. Voto no. 0251 de las 10:15 hr, del 24 de febrero del año 2017.

Sala Segunda. Voto no. 1.162 de las 16:35 hr, del 14 de agosto del año 2017.

nos. 1.251 del año 2015 y 0251 y 1.162, ambas del año 2017.

LEGISLACION

Código de Trabajo de Costa Rica. Administración R.A. CALDERON GUARDIA. Secretaria de Trabajo y Previsión Social. 26 de agosto de 1943. Imprenta Nacional, setiembre de 1943. San José pp. 159.

Código de Trabajo de Costa Rica. Actualizado con la Reforma Procesal Laboral del año 2016. Fernando Bolaños Céspedes. Editorial Juricentro. Pp.549

Constitución Política de Costa Rica, 1949 (versión electrónica). Recuperado el 8 de abril del 2018, desde <http://www.tramites.go.cr/manual/espanol/legislacion/ConstitucionPolitica.pdf>.

Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, no. 17 del 22 de octubre del año 1943. (versión electrónica). Recuperado el 15 de abril del 2018, desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=2340&nValor3=84123&strTipM=TC.

Ley de la Jurisdicción Constitucional, no. 7135 del 5 de octubre del año 1989 (versión electrónica). Recuperado el 14 de abril del 2018, desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=38533&nValor3=87797&strTipM=TC.

Ley no. 6.765 del 7 de junio del año 1982, aprueba Convenio Internacional no. 14 de la OIT: sobre el descanso semanal.

OTRAS FUENTES

Centro de Jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.