

ILUMNO

PRINCIPIOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Elaborado por:
PhD. Michael Vásquez López

PRINCIPIOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

PRINCIPIOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Para entender cualquier legislación, es imperativo conocer sus premisas básicas, a estas les llamamos principios, y como estos descansan en nuestra Constitución Política, tienen jerarquía máxima. Los principios constitucionales laborales se encuentran en diferentes artículos de la Constitución Política de Costa Rica; los cuales tienen como fin orientar al legislador a la hora de crear una norma. Además, buscan dar garantías y derechos a los trabajadores y patrones, así como otorgar igualdad en la relación entre estas partes, pues históricamente siempre ha habido una que impone sus reglas (patrono) y otra que acepta por necesidades de sobrevivencia (trabajadores). De esta forma, será menester del Estado el intervenir y regular estas relaciones por medio de estos principios y las leyes que provienen de estos.

Para el alumno es importante conocer estos principios, ya que si sabe aplicarlos, siempre estará en regla con el Estado y será patrono y trabajador que se desenvuelva en una igualdad de condiciones, las cuales permitirán un ambiente de trabajo ideal que optimizará la empresa donde labora.



I. PRINCIPIO DE IGUALDAD

El artículo 33 de la Constitución de Costa Rica establece que:

“

Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.

”

El derecho de igualdad implica el ser tratado igual que los demás en todas y cada una de las relaciones jurídicas que se constituyan. La legislación laboral tiene como fin último que haya igualdad entre los patronos y trabajadores por medio del conjunto de principios y normas legales emitidas por el Estado. Por lo tanto, este principio siempre será determinante a la hora de la redacción de una nueva ley y deberá ser tomado en cuenta en un reglamento interno de trabajo y en la cotidianidad del trato de los patronos y los trabajadores.

El principio de igualdad es un derecho relacional, ya que nunca se violenta la igualdad en abstracto, sino más bien en relación con la regulación, ejecución o aplicación de una norma. Para entenderlo, se debe desglosar en dos conceptos: la equidad horizontal y la equidad vertical. La horizontal a nivel laboral establece que todos los trabajadores deben tratarse por igual; es decir, aquellos trabajadores que están en la misma situación deben ser tratados de la misma forma. Por ejemplo, si tenemos a un hombre y a una mujer y los dos ocupan cargos similares, su salario debe ser similar y más si trabajan para el mismo patrono. Sin embargo, por situaciones de misma justicia, no podemos pretender que si tengo contratado a un alto ejecutivo con títulos de licenciatura y maestrías, no puedo pagarle la misma cantidad monetaria que a un nuevo empleado que está iniciando sus estudios universitarios, a esto se le denomina equidad vertical.



La equidad vertical es el deber del empleador de tratar diferente a sus trabajadores que están en situaciones diversas. Esto quiere decir que para el empleador, sus trabajadores deben tener las mismas garantías; sin embargo, por las diferentes características de su trabajo, merecen ser tratados de forma diferente.

LA CONSTITUCIÓN PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN, PERO NO EXCLUYE LA POSIBILIDAD DE QUE EL PODER PÚBLICO PUEDA OTORGAR TRATAMIENTOS DIFERENCIADOS A SITUACIONES DISTINTAS, SIEMPRE Y CUANDO SE FUNDE EN UNA BASE OBJETIVA, RAZONABLE Y PROPORCIONADA.

Cuando se habla de trato diferente, esto significa, que basado en criterios objetivos, debemos sacar de la horizontalidad a determinado trabajador. Por ejemplo, si tenemos a un hombre y a una mujer en el mismo puesto, deben ganar lo mismo; sin embargo, si la mujer está embarazada, su situación debe cambiar y otorgársele las consideraciones estipuladas por ley.

Las diferenciaciones pueden ser cuantitativas y cualitativas, las cuantitativas realizan diferenciaciones basadas en criterios numéricos, como el salario; mientras que las cualitativas se basan en cualidades objetivas de los trabajadores; por ejemplo: la licencia por maternidad.

En el ámbito laboral, debemos tener claro que al violentar este principio, se discrimina al trabajador o al patrono y esto tiene como consecuencia que se menoscaba la dignidad de las personas.

El voto 135-13 de la Sala Constitucional (2013) señala lo siguiente:

Sobre la **DISCRIMINACIÓN y la DIFERENCIACIÓN**.- Es importante indicar que existen dos conceptos básicos que suelen confundirse al hablar del tema de la igualdad ante la Ley, como lo son la discriminación y la diferenciación. La Constitución prohíbe la discriminación, pero no excluye la posibilidad de que el poder público pueda otorgar tratamientos diferenciados a situaciones distintas, siempre y cuando se funde en una base objetiva, razonable y proporcionada. (...).



Por lo tanto, el empleador debe diferenciar a sus trabajadores sobre criterios objetivos, pero no puede discriminarlos por raza, preferencia sexual o condición social, entre otros. Las grandes luchas sociales laborales se han dado por no respetar este principio. En la actualidad, la problemática laboral acontece porque los patronos no dan el salario que corresponde (violenta equidad horizontal) o por su color de piel se le discrimina y no se le contrata teniendo todos los atinentes.

2. PRINCIPIO DE LIBERTAD

El artículo 20 de la Constitución Política de Costa Rica establece lo siguiente:

“

Toda persona es libre en la República, quien se halle bajo la protección de sus leyes no podrá ser esclavo ni esclava.

”

Esta libertad personal indica que los seres humanos tienen una esfera íntima en la cual ni el Estado ni sus semejantes pueden interferir con sus decisiones. La libertad en el ámbito laboral funciona tanto para los patronos como para los trabajadores en el sentido en que el patrono puede escoger quién va trabajar para él; y el trabajador, por otro lado, es capaz de seleccionar para quién trabajar, en qué trabajar, cuándo trabajar y por cuánto dinero trabajar.

Este principio garantizado por el Estado le da la potestad de elección al individuo para dedicarse a cualquier actividad laboral que le genere un sustento a él y a los suyos, siempre y cuando sea una actividad legal. Esta libertad, como se verá más adelante, no es ilimitada, puesto que, una vez realizado el contrato laboral, se generan derechos y obligaciones las cuales deben respetarse y a pesar de que el patrono tiene libertad para disponer quién trabaja con él, se debe respetar las leyes y, por lo tanto, su campo de elección disminuye para garantizar derechos de la parte más débil de la relación laboral, los trabajadores.

Un ejemplo interesante se puede ver con los vendedores ambulantes a quienes se les impide su libertad de trabajo, pues el no contar con los permisos municipales, la hace ilegal. Es menester del Estado proveer trabajo para todos; sin embargo, las personas tienen la capacidad de escoger en qué laborar, algunos trabajos requerirán mayores conocimientos que otros (equidad vertical), y al no ser escogidos no se realiza una discriminación, lo que pasa es que el patrono tiene la libertad de seleccionar bajo un criterio objetivo al mejor empleado para satisfacer una vacante de su empresa.

3. DERECHO A LA INTIMIDAD

Este derecho se deriva de ese ámbito necesario para desplegar nuestra libertad, este se encuentra en el artículo 24 de la Constitución Política al señalar que:

“

Se garantiza el derecho a la intimidad, a la libertad y al secreto de las comunicaciones. (...).

”

La Sala Constitucional (2012) en su voto 10046-12 desarrolla este derecho a la intimidad de la siguiente forma:

El numeral 24 de la Constitución Política consagra el derecho fundamental a la intimidad. Se trata de un fuero de protección a la vida privada de los ciudadanos. La intimidad está formada por aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones de una persona que normalmente están sustraídos al conocimiento de terceros y cuyo conocimiento por éstos puede turbarla moralmente por afectar su pudor y su recato, a menos que esa misma persona asienta a ese conocimiento. De esta manera los derechos constitucionales de inviolabilidad del domicilio, de los documentos privados y de las comunicaciones existen para proteger dicha intimidad, que es un derecho esencial de todo individuo (...).

En la legislación laboral se puede citar la intimidad del trabajador en su puesto de trabajo, en sus pertenencias, las cuales no pueden ser revisadas sin su consentimiento. De realizarlo, se estaría violentando la dignidad del trabajador al discriminarlo al revisar sus pertenencias. Por otro lado, al patrono se le pudiera violentar su intimidad al difundir aspectos relacionados con la marca o imagen de su empresa. El compartir información secreta de la empresa puede dañar su patrimonio; por ejemplo, si tuviéramos una receta secreta para hacer pollo frito y ésta se hace de conocimiento público, esta empresa que tenía una ventaja competitiva por este ingrediente secreto, al ser de dominio público, pudiera tener como consecuencia la quiebra.

El patrono debe respetar la intimidad de su trabajador y esto se extiende en las herramientas, como la computadora, utilizadas para realizar su labor, si el patrono quisiera revisar el contenido de esta máquina, puede hacerlo, pero con el trabajador presente. Como se evidencia, la intimidad es necesaria tanto para el patrono como para el trabajador. No respetar derecho puede accionar despidos y demandas civiles por daños y perjuicios y daño moral, aspectos que luego analizaremos en el módulo 4.



4. LIBERTAD SINDICAL Y SOBRE LA ACTIVIDAD SINDICAL

Se desprende de artículos 25 y 60 de la Constitución Política:

Art. 25 “Los habitantes de la República tienen derecho de asociarse para fines lícitos. Nadie podrá ser obligado a formar parte de asociación alguna”.

Art. 60 “Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos”.

La libertad sindical no es solo el libre asocio que tienen los trabajadores de afiliarse al sindicato, sino que además abarca la organización, administración y funcio-

POR MEDIO DEL SINDICATO SE BUSCA EL PROGRESO ECONÓMICO, SOCIAL E IGUALDAD; EL PERFECCIONAMIENTO DE LA LIBERTAD LA DIGNIDAD Y VALÍA DEL INDIVIDUO; Y EL ROBUSTECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES POLÍTICAS Y DEMOCRÁTICAS.

namiento de ésta. Por medio del sindicato se busca “(...) el progreso económico, social e igualdad; el perfeccionamiento de la libertad la dignidad y valía del individuo; y el robustecimiento de las instituciones políticas y democráticas (...)”.

La actividad sindical debe estar protegida para que se pueda cumplir con el fin de mantener la igualdad entre el patrono y el trabajador. A esta protección que ostenta el representante sindicalista se le denomina “el fuero sindical”; se trata de una estabilidad laboral para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.



El voto 5000-93 de la Sala Constitucional (1993) señaló sobre este tema lo siguiente:

(...) Atendiendo a la letra y al espíritu de todas las disposiciones transcritas resulta evidente que la protección especial dada a los representantes de los trabajadores, a quienes se les concede protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido, constituye lo que en materia se conoce como un fuero especial en beneficio particular, de dichos representantes y como protección de los derechos de los trabajadores mismos, quienes verían menoscabados sus derechos fundamentales si sus líderes no fueran inamovibles mientras ostenten el mandato válidamente concedido y pudieran ser despedidos unilateralmente por decisión patronal, sin que mediara causal legal objetiva que justificara el rompimiento del contrato laboral (...).

Lo que busca este principio es luchar contra las prácticas laborales desleales que pudiera tomar el patrono en contra de un trabajador que deseara unirse a un sindicato o ser representante de los trabajadores, quien es el beneficiario de este fuero.

5. PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD

Este principio está expresado en el artículo 34 de la Constitución Política:

“

A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona, o de sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas.

”

Se establece una garantía para el ciudadano de que ninguna norma o acto administrativo puede crear efectos jurídicos sobre situaciones de hecho ya pasadas o derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas. Para entender qué es un derecho adquirido, la Sala Constitucional (1997) lo define en el voto 2765-1997 como: "(...) aquella circunstancia consumada en la que una cosa-material o inmaterial, trátese de un bien previamente ajeno o de un derecho antes inexistente ha ingresado en (o incidido) la esfera patrimonial de la persona, de manera que esta experimenta una ventaja o beneficio constatable".

Un ejemplo de derechos adquiridos sería sobre un trabajador que tiene un salario de setecientos mil colones y luego recibe un aumento y su salario queda en un millón de colones. En el transcurso de un mes, la productividad de este empleado baja drásticamente, el patrono no puede devolver su salario a setecientos mil colones basado en este principio de irretroactividad y los derechos adquiridos por parte del trabajador.

El aumento en su salario se constituye en un derecho adquirido para el trabajador que no se le puede quitar de forma antojadiza o basado en una situación de rendimiento, esta es una garantía constitucional para el trabajador. En cambio, una situación jurídica consolidada nos señala el mismo voto 2765-1997 que "representa no tanto un plus patrimonial, sino un estado de cosas definido plenamente en cuanto a sus características jurídicas y a sus efectos, aun cuando estos efectos no se hayan extinguido aun".



Un ejemplo para entender esta definición sería cuando a un trabajador se le calcula su monto de pensión en un millón de colones y se le concede la pensión; luego, por cuestiones económicas, el Estado pretende reducir esa pensión en quinientos mil colones. No procedería, puesto que se estableció una situación jurídica la cual se consolidó cuando se le concedió la pensión. Las relaciones laborales se tutelarán basadas en la ley vigente, las convenciones colectivas o el contrato suscrito por las partes. Por lo tanto, el conocer este principio le da una garantía al trabajador para que se le respeten las reglas del juego.

Giuliani (1997) agrega que:

“

una ley es retroactiva cuando lesiona intereses que para sus titulares constituyen derechos adquiridos en virtud de la ley antigua, pero no lo es cuando sólo vulnera meras facultades legales o simples expectativas

”

Esto significa que si el patrón me promete un aumento y no me lo concede esto no vulnera el principio de irretroactividad, ya que no se adquirió un derecho ni tampoco se consolidó una situación jurídica, solamente fue una promesa, una expectativa que no genera derechos por si sola.

6. PRINCIPIO DE LEGALIDAD

Este principio es el pilar de la Administración Pública y por lo tanto de los funcionarios públicos, lo encontramos en el artículo 11 de la Constitución Política:

“

Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella (...).

”

La premisa establece que los funcionarios públicos solamente pueden realizar lo que está en la ley. Es importante aclarar que a estos trabajadores se les limita su libertad, debido a que se deben al servicio público. El voto de la Sala Constitucional (1992) 3410-92 establece:

(...) el principio de legalidad que se consagra en el artículo 11 de nuestra Constitución Política y se desarrolla en el 11 de la Ley General de la Administración Pública, establece que los actos de la Administración deben estar regulados por norma escrita, lo que significa, desde luego el sometimiento a la Constitución y a la ley, preferentemente, y en general a todas las otras normas del ordenamiento jurídico-reglamentos ejecutivos y autónomos especialmente-o sea, en última instancia, lo que se conoce como el principio de juridicidad de la Administración.

Para el funcionario público, se presenta una diferenciación cualitativa con respecto al trabajador del sector privado, ya que el funcionario público responde al marco legal; mientras que el trabajador privado responde a los lineamientos de su patrono. El funcionario público deberá rendir cuentas a todos los ciudadanos; en cambio, un trabajador del sector privado solamente dará cuentas a su jefe inmediato.



7. PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO

El principio del debido proceso es un derecho fundamental, que a pesar que tiene su génesis en artículos constitucionales eminentemente penales del derecho (arts. 39 y 41) , la Sala ha manifestado que su aplicación es de forma generalizada y por lo tanto aplicable a la legislación laboral.

El voto 15-90 de la Sala Constitucional señala lo siguiente:

(...) el derecho de defensa o derecho al debido proceso comprende básicamente: "a) Notificación al interesado del carácter y fines del procedimiento, b) derecho de ser oído y oportunidad del interesado para presentar los argumentos y producir la prueba que entienda pertinente, c) oportunidad para el administrado de preparar su alegación, lo que incluye necesariamente el acceso a la información y a los antecedentes administrativos vinculados con la cuestión de que se trate; ch) derecho del administrado de hacerse representar y asesorar por abogados, técnicos y otras personas calificadas; d) notificación adecuada de la decisión que dicta la administración y los motivos en que ella se funde, e) derecho del interesado de recurrir la decisión dictada.

Este derecho del debido proceso busca que ninguna de las partes quede en indefensión y se anule lo actuado. Cuando hablamos de indefensión, es importante entender que alguna de las partes no pudo ejercer su derecho de defensa. Este principio se deriva del de legalidad, pues el seguir el debido proceso es la forma de conseguir la transparencia tanto en el sector público como el sector privado.

Artículo 39.- A nadie se hará sufrir pena, sino por delito, cuasidelito o falta, sancionados por ley anterior y en virtud de sentencia firme dictada por autoridad competente, previa oportunidad concedida al indiciado para ejercitar su defensa y mediante la necesaria demostración de culpabilidad.



8. PRINCIPIO DE CONGRUENCIA

La Sala Constitucional (2002) en el voto 67-02 ha señalado:

El principio de la congruencia de las sentencias, consiste en que éstas, además de ser armoniosas en sí mismas; en su parte dispositiva deben siempre ajustarse a los términos de la litis, de tal manera que resuelvan todas las cuestiones propuestas y no vayan a conceder más de lo pedido. El reclamo planteado por el recurrente relacionado con una posible afectación de ese principio es un yerro in procedendo, no de fondo (...).

También la Sala Constitucional (2005) en voto 1041-05 refiere que:

“

(...) A través del principio de congruencia, se busca asegurar o garantizar el orden, la certeza, el equilibrio, en fin, el derecho de defensa de cada una de las partes, en la contienda judicial (...)

”

Se debe entender que el principio de congruencia es una garantía que delimita las potestades resolutorias del órgano jurisdiccional por el cual debe existir relación entre lo resuelto y lo discutido en el expediente. Cuando el juez ha concedido a la parte actora más de lo que ella había solicitado, estamos ante un vicio de incongruencia denominada “ultra petita”. Relacionado con este principio, existe otro vicio que se presenta cuando se le concede al actor cosa distinta de lo pedido, a esta situación se le llama “extra petita”.

Artículo 41.- Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerseles justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes.



Por lo tanto, en nuestra legislación laboral, el juez únicamente podrá conceder las pretensiones solicitadas por el actor o demandante y basado en lo que acabamos de exponer. No deberá concederle más de lo solicitado ni darle cosa distinta a pesar de que sea lo justo, ya que eso no se ventiló en el proceso y el juez debe resolver lo que está en el expediente, precisamente para dar garantía a las dos partes para que puedan defenderse de situaciones que se le señalen.

9. PRINCIPIO DE INFORMALISMO

Dentro de la rama del derecho, hay una forma correcta de cómo elaborar determinados documentos, las cuales están compuestas de determinadas partes y el no cumplir con estas puede a veces impedir determinado trámite. Por ejemplo, si usted va a comprar un carro y la escritura de traspaso no contiene su número de cédula de identidad, ese documento presentará un defecto y tendrá que ser subsanado para que se le dé trámite nuevamente.

En la legislación laboral, entendiendo que no todos los trabajadores saben cómo realizar una demanda laboral, este principio de informalismo busca que el legislador tenga cierta potestad para identificar las pretensiones del actor sin caer en vicios de ultra petita y extra petita.

El voto 376-06 de la Sala Constitucional (2006) nos señala que:

“

(...) Atento al informalismo que le es permitido al litigante en esta materia, el/la jueza laboral se ve vinculado/a a atender todas las peticiones que de manera expresa, sean planteadas en el escrito de demanda, aunque no se encuentren en el aparte, comúnmente denominado petitoria (...)

”

Dentro del esquema de demanda en un proceso laboral viene una sección denominada "petitoria" en donde el actor expone lo que quiere que se le dé. Un buen ejemplo de la utilización de este principio se da en el voto 1048-10 de la Sala Constitucional (2010):

(...) Si bien la pretensión del pago de vacaciones, aguinaldo, preaviso, cesantía y salarios base de todos los años laborados, no se indicó en el acápite de la petitoria, sí fue expresamente solicitada en el hecho sétimo de la demanda, por lo que se incluyó como tal dentro de las pretensiones de la acción, al entenderse debidamente reclamada. En esta materia impera el principio del informalismo procesal, al grado de que se han considerado pretensiones no expresamente formuladas por la parte actora, sino referidas únicamente en la descripción de los hechos de la demanda cuando de ellos se desprenda que también forman parte de lo pedido (...).

Por lo tanto, esta garantía busca que, por situaciones formalistas, la parte más débil que sea la actora reciba lo que por justicia merece y expuso dentro del expediente.



10. DERECHO DE TRABAJO Y PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL

El derecho de trabajo y de continuidad laboral se expresan en el artículo 56 de la Constitución Política:

“

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

”

Como bien se desprende de este artículo, le garantiza al ciudadano la libertad para escoger el trabajo que le parezca siempre y cuando sea legal y que recibirá una remuneración mínima que le permita enfrentar sus gastos diarios.

El voto 960-11 de la Sala Constitucional (2011) señala lo siguiente sobre este tema:

(...) El artículo 56 de la Constitución Política es una norma programática, que establece un derecho social concreto al trabajo y una vigilancia del Estado a efecto de que no se lesione éste ni la libertad para elegirlo. Ese derecho fundamental se desarrolla mediante el artículo 26 del Código de Trabajo, el cual recoge el principio de continuidad que ha venido caracterizando la contratación laboral. Esto es así porque nuestro sistema legal-laboral se desarrolla a partir de un estado social de derecho, cuya orientación se dirige a garantizar derechos laborales y sociales de los trabajadores y las trabajadoras, con clara visión de disminuir la inestabilidad, sinónimo de inseguridad para tales grupos. De esa forma nuestro sistema legal, acorde con la finalidad del derecho del trabajo, no se conforma con el presente del trabajador o trabajadora si no que procura asegurar su porvenir, potenciando las contrataciones por tiempo indefinido. Esto se desprende del citado numeral (artículo 26 del Código de Trabajo). Por su parte el artículo 27 del citado cuerpo normativo prohíbe, como regla general los contratos a plazo por más de un año en perjuicio del trabajador. La excepción a esa regla son los contratos para servicios que requieran preparación técnica especial, en cuya hipótesis el plazo puede ser hasta de cinco años (...).

Estos principios actúan juntos de tal forma que el Estado debe procurar el empleo digno para todos los costarricenses y además debe ser continuo para que le proporcione una estabilidad necesaria para afrontar sus gastos.



II. PRINCIPIO DE BUENA FE

Este principio establece que las relaciones contractuales laborales exigen el cumplimiento de las obligaciones sin engaños ni abusos; es decir, que no haya mala fe. Se refiere a que las partes deben mantener una conducta transparente en las diferentes fases de la contratación y ajustar el ejercicio de sus derechos.

La Sala Constitucional (2004) en su voto 998-04 se refiere de la siguiente forma:

Los principios de buena fe deben imperar en las relaciones de empleo público y de trabajo en general, y en ellas pueden presentarse modificaciones, para adaptar los servicios que se prestan a las situaciones de cada época. Carecería de lógica considerar que toda variación en las condiciones, implique una violación a la ley. Debe tenerse en cuenta que para justificar la existencia de la actividad patronal estatal en este caso, y del trabajo que ella genera, el servicio que se presta debe ser el requerido por los usuarios (as). El servidor y la institución pública, participan, del interés común. Por esa razón, no pueden ser extrañas las modificaciones en la relación, dentro de los parámetros legales y sobre los cuales haya acuerdos. Tampoco resulta oportuno y de buena fe, que las partes tengan comportamientos sorpresivos que lleven a engaño al ente patronal. Aceptar modificaciones para años después cobrar, resulta una actuación contraria a la buena fe.

El voto 804-05 de la Sala Constitucional (2005) señala que:

El artículo 19 del Código de Trabajo establece que las partes contratantes quedan obligadas no solo en los concretos términos del contrato sino respecto de aquellas obligaciones que de este último se deriven, según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.

(...) la buena fe en la ejecución del contrato de trabajo consiste en que cada contratante debe salvaguardar el interés del otro, incluso más allá de la disciplina legal y negocial, siempre que tal salvaguarda no implique un sacrificio apreciable del propio interés (...).

(...) Tal deber de fidelidad, se debe observar, fundamentalmente, en tres aspectos esenciales de la relación laboral; a saber: prohibición de hacerle competencia al empleador, deber de guardar reserva o secreto, sobre las informaciones confidenciales a que tenga acceso, y prohibición de aceptar sobornos o dádivas. Es oportuno indicar, en el tema de la fidelidad, que mientras exista la relación laboral, al trabajador no le está prohibido tener, en forma simultánea, varios empleos; pero esa facultad tiene sus límites, entre los cuales destaca el de no hacerle competencia al empleador. Eso sí, ha de tratarse de una verdadera competencia o, por lo menos, de la posibilidad real de que la actividad, ejercida al margen del contrato de trabajo, redunde en un verdadero perjuicio para el empleador y que dañe o pueda afectar efectivamente, sus intereses (...).

De lo expuesto de este voto 804-05, el principio de buena fe busca una equidad entre las partes, en las cuales las dos partes no se vean expuestas a ningún daño, ya sea físico o psicológico.

12. PRINCIPIO PROTECTOR Y EL IN DUBIO PRO OPERARIO

Este principio se encuentra en el artículo 17 del Código de Trabajo que señala lo siguiente:

“

(...) Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social

”

El principio protector se deriva de la necesidad de brindarle al trabajador una forma de defensa ante cualquier situación que pudiera surgir entre el patrono y el trabajador. El trabajador se encuentra a las órdenes de su patrón basado en el principio de subordinación, que es la obediencia hacia el patrono y además debe aceptar medidas disciplinarias por incumplimientos.

Se agrega que el trabajador está sometido a una dependencia económica con su empleador. Por lo tanto, al tener este tipo de escenario es necesario brindarle igualdad a la relación mediante tres reglas contenidas en este principio.

La primera sería el principio de “in dubio pro operario”, que significa que ante la duda razonable en un conflicto entre el trabajador y el patrono, se deberá dar el beneficio al trabajador, esto debido a que es la parte más débil en la relación laboral. La segunda regla es de la norma más favorable que determina que en caso de que se pudieran utilizar dos o más leyes, se escogerá la que beneficie más al trabajador. La tercera regla es de la condición más beneficiosa, la cual está muy relacionada con el principio de irretroactividad, en el sentido de que una nueva norma laboral no podrá disminuir las condiciones favorables que estuviera disfrutando un trabajador.

13. PRINCIPIO DE ESTADO PATRONO ÚNICO

Este principio busca darles una garantía a los funcionarios públicos de que si se trasladan a trabajar de una institución pública a otra, tienen el derecho de disfrutar de los beneficios que se obtienen de la antigüedad en la prestación de servicio con un único patrón. Por lo que se establece que el Estado es uno solo y a sus trabajadores, a pesar de estar ejerciendo funciones en diversos puestos y en diversas instituciones, se les deberá respetar ese tiempo con un único patrón.

14. PRINCIPIO DE CAUSALIDAD OBJETIVA

La Sala Segunda ha señalado en varios votos que:

El principio de causalidad, en su modalidad objetiva, implica que debe existir una relación de causa a efecto entre los hechos constitutivos de la falta y el acto jurídico del despido. Por ello, si en la carta de despido se indica la falta con base en la cual se decidió despedir al trabajador; luego no resulta válido alegar, en el juicio, otra distinta o señalar faltas concomitantes que se omitió mencionar en dicha carta.

El voto 035-11 de la Sala Segunda (2011) agrega que:

En atención al principio de causalidad la parte patronal no puede, en el proceso laboral, sustituir o ampliar los hechos expuestos en la carta de despido, como tampoco resulta válido alegar en el proceso judicial faltas distintas, ni siquiera concomitantes, omitidas involuntariamente en la carta de despido. En el presente caso se comunicó el despido sin responsabilidad patronal con fundamento en la causal prevista en el numeral 81 inciso h) del Código de Trabajo. Sin embargo, no hay congruencia entre lo invocado en la carta de despido y una buena parte de las faltas descritas en la contestación de la demanda. De ese modo, no podría tenerse como justificado el despido con base en hechos que no se invocaron como sustento de la decisión en la citada carta.

Por lo antes planteado, se puede inferir que si hay un despido por determinada causa, esa no puede variarse en procesos de disputa entre trabajadores y patronos posteriores, ya que si se realiza, esto beneficiaría al trabajador y el patrón habría cometido un despido injustificado ateniéndose a las consecuencias de reinstalar y de pagar los salarios caídos con sus correspondientes intereses.

Votos 353-00; 606-05 y 691-11.



15. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Este principio estipula que a pesar de tener un contrato escrito que establece ciertas responsabilidades y tareas, esto puede ser contrario a la realidad laboral de este empleado al estar trabajando en horarios diferentes y tareas ajenas a lo estipulado en el contrato.

El voto 579-07 de la Sala Segunda (2007) señala al respecto lo siguiente:

El contrato de trabajo se ha denominado como contrato-realidad, por lo que no interesa como lo hayan llamado las partes, porque lo que define la naturaleza del contrato es la situación real en que se llevó a cabo la prestación. La teoría del contrato realidad, se fundamenta en el principio de la primacía de la realidad; es decir, en caso de existir discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos (...).

Por lo tanto, basados en este principio, lo que prevalece es la realidad de los hechos, la realidad de la situación laboral para que a partir de ella el juez pueda resolver de la forma más justa y apegada a la situación acontecida.

16. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Este principio tiene su asidero en el artículo 74 de la Constitución Política de Costa Rica al expresar que "(...) Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables (...)". Por otro lado, el artículo 11 del Código de Trabajo señala que "Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan".



Estas dos normas contienen este principio, la irrenunciabilidad de los derechos laborales como bien lo señala la Sala Constitucional (2009) en su voto 347-09 al expresar que:

(...) cuya finalidad última, es garantizarle un mínimo de derechos reales a todo trabajador/a, impidiendo en circunstancias de necesidad, negociarlos o bien la renuncia de esos derechos fundamentales, constituyen una protección y un mecanismo de equilibrio en las relaciones de poder que surgen como producto del capital y el trabajo en los contratos laborales, y que es aplicable también en el campo de las actividad pública. Esas normas, deben entenderse dentro de un contexto constitucional, en el cual son de trascendental importancia la autonomía de la voluntad y la libertad de contratación. Los negocios o finiquitos realizados entre las partes, respecto de una relación laboral, serán válidos si se ajustan en un todo al ordenamiento jurídico. (...) las normas y actos públicos, incluso privados, como requisito de su propia validez constitucional deben ajustarse, no sólo a las normas o preceptos concretos de la Constitución, sino también al sentido de justicia contenido en ella, el cual implica, a su vez, el cumplimiento de exigencias fundamentales de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, entendidas como idoneidad para realizar los fines propuestos, los principios supuestos y los valores presupuestos en el Derecho de la Constitución. De allí que las leyes y, en general, las normas y los actos de autoridad requieran para su validez, no sólo haber sido promulgados por órganos competentes y procedimientos debidos, sino también pasar la revisión de fondo por su concordancia con las normas, principios y valores supremos de la Constitución - formal y material -, como son los de orden, paz, seguridad, justicia, libertad, etc. que se configuran como patrones de razonabilidad. Es decir, que una norma o acto público o privado sólo es válido cuando, además de su conformidad formal con la Constitución, esté razonablemente fundado y justificado conforme a la ideología constitucional. De esta manera se procura, no sólo que la ley no sea irracional, arbitraria o caprichosa, sino además que los medios seleccionados tengan una relación real y sustancial con su objeto (...).

Se podría tener un contrato laboral que contenga determinadas cláusulas, pero si en ellas el trabajador renuncia a su aguinaldo, por ejemplo, son parámetros no válidos, ya que todo trabajador en una relación de subordinación tiene derecho a un aguinaldo y él no puede renunciar a esto o que lo hagan renunciar a este beneficio.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (29/08/1943). Código de Trabajo. [Ley N°2] Recuperado el 01/12/2016 de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&valor1=1&valor2=8045&strTipM=TC

Carlos, C. Z. (2015). *El Arreglo como instrumento de negociación colectiva*. Revista Judicial (32). Poder Judicial de Costa Rica.

Constitución Política de Costa Rica [Const.](29/08/1943). Versión 17 de la norma. 24/08/2015. Recuperado el 01/12/2016 de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&valor1=1&valor2=871&strTipM=TC

Giuliani, C. (1997). *Derecho Financiero*. Volumen I. (6ª ed.). Buenos Aires: Ediciones Depalma.



The logo for ILUMNO is displayed in white, uppercase letters on a bright orange rectangular background. The letters are bold and sans-serif. The letter 'O' is stylized with a white circular cutout in its center. The background of the entire image is a dark blue geometric pattern of overlapping triangles and polygons, with a large, semi-transparent dark blue circle centered in the middle.

ILUMNO