



# Informe de Investigación

## TÍTULO: JUNTAS DE RELACIONES LABORALES

<b>Rama del Derecho:</b> Derecho Laboral	<b>Descriptor:</b> Juntas de Relaciones Laborales
<b>Tipo de investigación:</b> Compuesta	<b>Palabras clave:</b> Convención colectiva, Despido, Relaciones obrero patronales.
<b>Fuentes:</b> Doctrina Normativa Jurisprudencia	<b>Fecha de elaboración:</b> 08/10

### Índice de contenido de la Investigación

<b>1. RESUMEN</b> .....	<b>1</b>
<b>2. DOCTRINA</b> .....	<b>2</b>
a) Las juntas de relaciones laborales.....	2
b) Formas en las que operan en Costa Rica.....	3
<b>3. JURISPRUDENCIA</b> .....	<b>7</b>
a) Definición de la Junta de Relaciones Laborales.....	7
b) Finalidad de la Junta .....	8
c) La Junta como instancia consultiva.....	8
d) Naturaleza no vinculante de las resoluciones de la Junta .....	8
e) Necesaria participación de la Junta en los procesos de despido.....	10
f) Integración paritaria o bipartita.....	12

### 1. RESUMEN

El presente informe de investigación contiene una recopilación de información sobre las Juntas de Relaciones Laborales en Costa Rica, se incluye doctrina nacional al respecto, así como citas jurisprudenciales que han interpretado los alcances de dichas Juntas.



## 2. DOCTRINA

### **a) Las juntas de relaciones laborales**

[LAMICQ ZAMORA]<sup>1</sup>

*“Las "juntas de relaciones laborales", así llamadas en Costa Rica, ostentan los más diversos nombres en las diferentes latitudes; consejos de vigilancia, comités de empresa, consejos de empresa, comisiones de coordinación, etc.*

*Sin embargo, en beneficio de la realidad, este organismo, tiene en los países avanzados, un rol muy distinto del que nosotros le concedemos, tanto en la práctica, como en la doctrina y la legislación. En Costa Rica, como lo han señalado acertadamente algunos autores, el escaso y a la vez lento desarrollo industrial explica la carencia de un sector laboral más disciplinado y combativo*

*que ponga en marcha una política de reivindicaciones y conquistas, capaces de figurar en la legislación laboral vigente.*

*Esto explica el notorio retraso que en términos comparativos exhibe nuestro país en materia de los niveles de participación, por parte de las clases trabajadoras en el sector empresarial, aur[ que no sólo en este hecho reside el quid de esa problemática.*

*Más adelante nos ocuparemos en extenso de este asunto y con mejor detalle y más apropiado lugar. Por ahora se trata de definirlo que en nuestra realidad son las "juntas de relaciones laborales", como órganos activos insertos en una determinada praxis socio-laboral. No se trata de*



*una definición epistemológica o exégetica, nada de eso, sólo queremos denotar qué es, conforme a su acción y gestión en el presente.*

*Considerando los límites de acción y gestión del órgano paritario, así como el origen de los mismos, no dudamos en aceptar la -definición que dan los autores del enjundioso ensayo que aparece en la Revista de Ciencias Jurídicas número 35 de los meses mayo-agosto de 1973, titulado: "Convenciones Colectivas celebradas en Costa Rica (1963-1974), a la que ya hemos hecho referencia y que en una de las partes del párrafo -Clausulas Obligatorias- literalmente dice: "Asimismo, en gran mayoría de las convenciones se crea un organismo denominado "Junta de Relaciones Laborales", cuya función se describe como la de mediadora en los conflictos individuales o colectivos que se produzcan en la empresa por razón del servicio".*

## **b) Formas en las que operan en Costa Rica**

[LAMICQ ZAMORA]<sup>2</sup>

*"En el interés de fijar los contornos de las "juntas de relaciones laborales", órganos de facto y de los consejos o comités permanentes, legitimados en el artículo 497 de nuestro Código de Trabajo, y que forman parte, estos últimos de la mecánica del "arreglo directo", fijaremos nuestra atención, en otras experiencias a -fin de comparar y también contrastar el grado de nuestro propio desarrollo en esta materia.*

*Juntas, comités, consejos, etc., cualesquiera que sea la denominación que distinga a estos órganos, todos están destinados a lograr o cuando menos tutelar, alguna forma especial o particular de "participación" por parte de los trabajadores, en la empresa o institución. Sobre este particular nos dice la Organización Internacional del Trabajo -O.I.T.-: "Como se habrá visto por los capítulos anteriores, el concepto de participación es tan importante como com piejo, y exige que se señalen desde ahora varios aspectos generales que se han observado. Lo primero que salta a la*

*vista es el sentido equívoco del término "participación". La oposición que despierta en cierto número de países y en ciertos ambientes la idea de participación se explica por el hecho de que el término evoca inmediatamente, en muchos espíritus, ciertos regímenes políticos y sociales o los sistemas de participación de los trabajadores en los órganos de dirección de la empresa. En realidad, la participación, en una forma u otra, se ha introducido en regímenes políticos y sistemas económicos y sociales muy diversos, y existen otros medios de asociar a los trabajadores a las decisiones de la empresa fuera de la participación en los órganos directivos".*

*Nos dice en otra parte la Organización Internacional del Trabajo -O.I.T.-: "En ciertos sistemas los trabajadores se hallan representados en los órganos directivos de la empresa: por ejemplo, consejos de administración o de vigilancia de las sociedades anónimas o de las empresas nacionalizadas".*

*Y sobre el tema nos dice el profesor UGO PIAZZI, ya citado: "LOS CONSEJOS DE GESTION. Hemos notado arriba como las relaciones entre la empresa y sus obreros puede ser considerada bajo dos aspectos distintos: las relaciones de cambio y las de colaboración. Dijimos que las primeras prevalecen sobre las segundas en la actividad de la Comisión Interna. La cual fundamentalmente está dirigida a hacer valer determinados derechos del trabajador frente al empresario, a cumplir la misión de -perro guardián- que vigila la observancia de la legislación laboral y de lo pactado en los Convenios, y salvaguarda la buena marcha de los servicios sociales".*

*Más adelante, apunta el citado profesor PIAZZI: "La aspiración de los trabajadores a participar más activamente en la solución de los problemas técnicos y administrativos de la empresa donde trabajan, se ha realizado en formas muy cautas y parciales, según los casos: de ordinario mediante los Consejos de Empresa".*

*De los párrafos supra citados podemos inferir que los órganos extranjeros con alguna similitud a nuestra "junta de relaciones laborales" se encuentran en un estadio superior de gestión, es decir, que han evolucionado hacia formas más complejas y activas de participación, lo cual se explica, por la estructura económica, política y social que les sirve de plataforma.*

*En Costa Rica podemos afirmar que la forma típica en que operan estos órganos de gestión, es por conducto de las convenciones colectivas de trabajo, en tal consideración es que sujetamos a esta afirmación, la permanencia o longevidad de dichos órganos, lo mismo que su acción.*

*En razón de su cometido y en virtud de lo empírico de su constitución, como de la ineficacia legal de acción, los Consejos o Comités Permanentes concebidos al tenor de los artículos 497 y 499 de nuestro Código de Trabajo, carecen de atractivo para los sectores laborales que no sienten ninguna inclinación por su vigencia, ni necesidad de su concurso.*

*El Doctor Carlos Carro Zúñiga, apunta al respecto: "... Es más, este artículo al reconocer la legalidad de los Arreglos Directos pactados entre empresa y trabajadores, es "CON LA SOLA INTERVENCION DE ELLOS", sin un órgano que represente a los segundos, aunque prevé como potestad de los trabajadores, la constitución -de Consejos o Comités Permanentes, pero no en tanto requisito de validez del acuerdo, sino como mero acto potestativo. Esta disposición legal dice en lo pertinente: "... Al efecto los trabajadores PODRAN constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo..." (Las mayúsculas y el rayado son nuestros) (del doctor C. Carro Z.). La circunstancia de que los trabajadores no necesiten de una representación propiamente dicha para pactar un ARREGLO DIRECTO, es un reconocimiento al valor que debe acreditárseles a los intereses de grupo y a las decisiones que éste tome. El artículo 499 interpretado en relación con el 497 confirma la tesis de que los Consejos o Comités Permanentes de trabajadores no siempre deben existir, ya que en ciertos casos podrían significar un entramamiento formal y un posible obstáculo para alcanzar una solución pacífica y positiva".*

*Como deja entrever el Doctor CARRO ZUÑIGA, los Consejos o Comités Permanentes son el fruto de una acción facultativa de los trabajadores de una empresa o institución, que surge en el momento mismo de un arreglo directo, pero no como un vehículo eficaz, sino como un instrumento accesorio, creado ad hoc, para una labor de acarreo, carente de relevancia en el negociado, a tal punto, que su ausencia en nada afecta el resultado final.*

*Quizás, en lo fundamental la razón para que los trabajadores no recurran a este órgano, ni hayan recurrido en el pasado, nos la da el Licenciado Edgar Gilberto Alfaro Muñoz, cuando literalmente dice: "No hay protección alguna para los miembros del Consejo o Comité Permanente: En este aspecto, la deficiencia del derecho laboral costarricense es de talla. Pues el hecho de no haber previsto ningún mecanismo de protección contra (sic) los trabajadores integrantes de estos Consejos, significa que no puede existir una verdadera negociación directa que ponga fin al conflicto colectivo. La negociación directa si la hay, se hace bajo el temor de indisponer al patrono, al tratar de negociar, con cierta vehemencia las reivindicaciones de los compañeros de trabajo. En nuestro sistema jurídico, que permite el despido unilateral incausado, la amenaza directa o solapada de despido, pesa de una manera efectiva sobre la voluntad y firmeza que puedan tener en la negociación los delegados obreros".*

*En realidad, la atinada observación del Licenciado ALFARO MUÑOZ, es aplicable a los representantes de los trabajadores en toda clase de negociaciones que se lleven a cabo en forma colectiva. Es cierto, que en otros casos el despido no puede llevarse a efecto mientras duren las negociaciones, sin embargo el riesgo de que ocurra permanece latente.*

*Fuera de las dos formas de representación que hemos comentado, no se dan otras en nuestro país, al menos de naturaleza estrictamente laboral, a excepción de los comités de base que prefieren los sindicatos marxistas en sus convenciones. Concluimos afirmando que, -pueden darse en nuestro medio una o dos formas de representación con afán gestor, pero cualesquiera que sean sus propósitos, sólo podrán actuar, mientras se mantenga el status legal, por las únicas vías disponibles que son: la convención colectiva y el arreglo directo."*



### 3. JURISPRUDENCIA

#### **a) Definición de la Junta de Relaciones Laborales**

[TRIBUNAL DE TRABAJO, SECCIÓN CUARTA]<sup>3</sup>

*“6. A lo anterior, este Tribunal debe agregar que las actuaciones de las Juntas de Relaciones Laborales existentes en el Sector Público, no son obligatorias ni sus decisiones son vinculantes, pues se trata de meras recomendaciones que en muchos casos no son tomadas en cuenta por los Jerarcas que tienen que decidir sobre los ceses de los vínculos laborales. En ese sentido la Cámara Segunda de Casación, en el voto N° 187, de las 14:20 horas del 19 de junio de 1996, refirió: **“Las Juntas de Relaciones Laborales, son órganos consultivos, creados por convenios obrero patronales, con el propósito de que, a solicitud de parte -trabajador- sean sometidos a su conocimiento, los actos o las resoluciones patronales, que afecten sus derechos, de previo a que los conozca el órgano administrativo, al que en definitiva, le corresponde resolver. Una vez sometido un asunto al conocimiento y decisión de la Junta de Relaciones Laborales, a petición de un trabajador, ésta analizará los actos o resoluciones que el trabajador considere le afectan, así como las razones de su disconformidad y emitirá una recomendación, para el titular del órgano, a quien, en definitiva, le corresponde resolver en esa vía, recomendación que no es de acatamiento obligatorio”.** En vista de lo expuesto, el expediente sobre los análisis vertidos por la Junta de Relaciones Laborales de la Caja Costarricense de Seguro Social, carecen de pertinencia por tratarse de una simple recomendación y tampoco se ha provocado lesión alguna al Debido Proceso.”*



### **b) Finalidad de la Junta**

[TRIBUNAL DE TRABAJO, SECCIÓN CUARTA]<sup>4</sup>

*"Asimismo, no se comparte el criterio de que la Junta de Relaciones Laborales únicamente emite recomendaciones, porque de ser así, están de adorno y son meras decoraciones los derechos colectivos de los trabajadores. Consecuencia de lo anterior, la Administración no puede encontrarse en total libertad de resolver lo que le parezca, porque precisamente la normativa ha creado este tipo de Juntas con la finalidad de que ayuden en esas labores disciplinarias."*

### **c) La Junta como instancia consultiva**

[SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>5</sup>

*"III.- Por otra parte, la participación de la Junta de Relaciones Laborales en el procedimiento no reviste carácter vinculante y sino que se trata de una instancia consultiva y, en todo caso, cualquier eventual vicio en la integración de esa Junta se trata de un asunto de mera legalidad, que debe conocerse en la vía administrativa o, en su caso, en la judicial correspondiente."*

### **d) Naturaleza no vinculante de las resoluciones de la Junta**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>6</sup>

*"V.- SOBRE EL CRITERIO DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES: El recurrente se*



muestra agraviado porque el Gerente de la Caja Costarricense de Seguro Social se apartó del criterio de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, que por mayoría de votos determinó la improcedencia del despido del actor. Este agravio no es de recibo, la potestad sancionatoria es una facultad inherente al empleador que no puede estar limitada por el criterio de la Junta de Relaciones Laborales. Al respecto se ha indicado que "(...) En reiteradas ocasiones, tanto este órgano como el encargado del control de constitucionalidad han sostenido que no es legítimo que en las convenciones colectivas se incluyan normas que se contrapongan a leyes de orden público, tal y como quedó expuesto en el considerando anterior. En el caso concreto, la Junta de Relaciones Laborales estaría invadiendo una competencia que por ley le corresponde al Alcalde Municipal (artículo 17, inciso k), del Código Municipal), cual es la de intervenir en la potestad disciplinaria, a la que sin duda van ineludiblemente ligados los efectos de una destitución. Así, se estima que no es válido que una decisión de dicha Junta en lo tocante a materia sancionadora pueda vincular al jerarca de una determinada entidad pública. En un asunto similar al que se conoce, esta Sala señaló: "Si tal y como en ese antecedente se indicó, el poder para aplicar el régimen disciplinario en los entes públicos lo detenta siempre el jerarca a nivel administrativo... en modo alguno puede considerarse aplicable la norma de la Convención Colectiva que vinculaba al jerarca a la decisión de un órgano ajeno en su composición a dicha jerarquía, como lo es la Junta de Relaciones Laborales... Así las cosas, la Junta sólo podría considerarse un órgano consultivo, no vinculante, que de alguna manera contribuye a formar la voluntad patronal y nada más". (Sentencia número 672, de las 9:30 horas del 18 de agosto del 2004). Luego, la Sala Constitucional, en resoluciones también reiteradas, se ha pronunciado en igual sentido. En el voto número 7.085, de las 11:54 horas del 2 de octubre de 1998, apuntó: "En cuanto al criterio que la Sala ha expresado en relación con el contenido de los instrumentos de negociación colectiva y su poder reformador dentro del ordenamiento jurídico, en sentencia n°.1355-96 de las 12:18 horas del 22 de marzo de 1996, al examinar la transferencia de la potestad disciplinaria del Ejecutivo Municipal de Goicoechea a una Junta de Relaciones Laborales y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante una convención colectiva de trabajo, se dijo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 129 de la Constitución Política, las leyes son obligatorias y solo pueden ser derogadas por otra posterior; que la norma de una convención colectiva no puede quitar vigencia a las leyes ordinarias, sino que, en tratándose de relaciones laborales, se pueden superar los mínimos existentes, pero solo para el caso concreto, manteniendo la ley su vigencia; que las disposiciones normativas de las convenciones colectivas deben ajustarse a las normas laborales existentes, las que pueden superar cuando se trata de conceder beneficios a los trabajadores,



siempre y cuando no se afecten o deroguen disposiciones de carácter imperativo; que las convenciones colectivas de trabajo quedan sujetas y limitadas por las leyes de orden público; que la convención colectiva no puede tampoco reformar la ley ordinaria que confiere atribuciones a órganos constitucionales, ni otras disposiciones legales, que no tienen que ver con el contenido de los contratos individuales de trabajo; que al Ejecutivo Municipal, que forma parte del gobierno local, es administrador general y jefe de las dependencias municipales, no se le puede privar de tal condición, transfiriendo todo el poder disciplinario a una Junta de Relaciones Laborales, creada por una convención colectiva, sin infringir los principios de autonomía municipal y de exclusividad en la formación de las leyes (artículos 121 inciso 1) y 170 de la Constitución Política); que la Junta de Relaciones Laborales en su papel de comisión de garantía encargada del cumplimiento de la convención y demás normas reguladoras de las relaciones entre la institución y los servidores, no va más allá de su condición de órgano consultivo o de control, sin atribuciones decisorias ..." (Voto de esta Sala número 854, de las 9:30 horas del 8 de octubre de 2008; pueden verse además, entre otros, los números 672 de las 9:30 horas del 18 de agosto de 2004; y el 196 de las 9:20 del 3 de octubre de 1984). En el presente caso, a pesar de que la Junta de Relaciones Laborales valoró la conducta del actor de manera diferente a lo decidido por el empleador, esa divergencia de criterios no limita en modo alguno la potestad disciplinaria del empleador, sobre todo ante una conducta tan reprochable como la que dio lugar a su despido, por consiguiente este reparo no es atendible."

### **e) Necesaria participación de la Junta en los procesos de despido**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>7</sup>

"V.- Sobre la obligación o no de PARTICIPACIÓN de la Junta de Relaciones Laborales del I.D.A., de los despidos de sus funcionarios: Alega el recurrente, que su representada no se encontraba en la obligación de poner en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, el despido del actor, dado que la sentencia constitucional de que se tiene cuenta, N° 2844-01, es de las 8:32 horas del 17 de agosto de 2001, donde se estableció la obligación del instituto de participar a la junta, y que el cese del funcionario lo fue el 15 de enero de 2001, y que inclusive, ni los sindicatos invocaban dicho argumento como violatorio de los procedimientos administrativos disciplinarios. Cabe señalar,



que bien lo dispone el tribunal pues existen antecedentes anteriores donde se dispone dicha obligación del instituto, en respeto del derecho de defensa y del debido proceso, aquí violentado, dado que tal y como lo hace ver el actor y el tribunal en su fallo, la misma Sala Constitucional mediante recurso de amparo interpuesto, en voto N° 7489-99 de las 18:39 horas del 28 de setiembre de 1999, donde en un caso similar, dispuso en su Por Tanto: “Se declara con lugar el recurso únicamente en cuanto a la falta de participación en el procedimiento de la Junta de Relaciones Laborales. Se anula el oficio P.E. 962-99 del veinticinco de agosto de mil novecientos noventa y nueve, suscrito por el Presidente Ejecutivo del Instituto de Desarrollo Agrario, debiendo retrotraerse el trámite al momento en que debe intervenir la Junta...”, reconociendo la existencia de dicho órgano dentro del instituto accionado, que ha venido negando. Incluso, como lo aporta el actor, en otro pronunciamiento de la misma Sala, mediante Voto N° 2000-2003 de las 9:42 horas del 3 de marzo de 2000, fue resuelto de la misma manera. La cláusula 47 del Convenio Colectivo suscrito entre el Instituto de Desarrollo Agrario y UNEIDA (Unión Nacional de Empleados del I.D.A.) establece que: “Cláusula 47. Junta de Relaciones Laborales. 47.3 Competencia. Le corresponde a la Junta de Relaciones Laborales promover el mejoramiento de las relaciones y condiciones de trabajo en general. En el cumplimiento de sus fines, tendrá competencia para: 47.3.3.1 En los procedimientos disciplinarios que no signifiquen despido para el funcionario, las decisiones de la Junta de Relaciones Laborales serán de carácter resolutorio. Cuando se trate de despidos, la Junta recomendará a la Presidencia Ejecutiva, quien tomará la decisión final...”. En el sub lite, la falta de aplicación de los procedimientos establecidos en la Convención Colectiva, tornan ilegal el despido acordado en contra del actor, pues la cláusula transcrita de dicho cuerpo normativo, es de aplicación general para cualquier tipo de medida disciplinaria que se acuerde en contra de un trabajador (a) y, en el caso de despido como el presente, ya que se trata de una ley profesional que obliga a ambas partes, y sus disposiciones deben ser cumplidas, a cabalidad. De lo contrario se falta al debido proceso, con perjuicio del trabajador, quien al tenor de la norma convencional citada, no espera un despido sorpresivo; esto es, sin que se cumpla el trámite previsto. En tal sentido carece de sustento jurídico, lo alegado por el recurrente, de que no se tenía obligación de ponerle en conocimiento de sus actuaciones disciplinarias. Cabe señalar, que en lo que respecta a la aplicación del artículo 307 de la Ley General de la Administración Pública, se trata de una norma de excepción dentro de un procedimiento administrativo disciplinario general, aplicable sólo ante la ausencia de procedimientos internos, en una institución determinada. En todo caso, conviene aclarar, que el artículo relacionado faculta a la Administración a prescindir de los medios de prueba cuando lo alegado por las partes sea evidente y notorio, sin admitir la posibilidad, de desconocer la

*aplicación de los obligados procedimientos disciplinarios, por esos motivos. Se trata, en consecuencia, de la ausencia de prueba dentro de un procedimiento administrativo, aplicable a instituciones del Estado, que no cuenten con su propia regulación disciplinaria. De acuerdo con lo indicado, en vista de que el actor fue despedido al margen de los procedimientos previstos en la Convención Colectiva, se violentó el debido proceso y, por ende, la medida disciplinaria acordada en su contra, carece de legalidad, por lo que deben confirmarse los extremos acogidos en la demanda. En consecuencia, era obligación del accionado darle la debida intervención a la Junta de Relaciones Laborales en procesos de despido contra sus funcionarios, en cumplimiento del debido proceso como derecho fundamental consagrado en nuestra Constitución Política, lo que se echó de menos en el caso que ahora se analiza, llegando esta Sala a la conclusión de que, en nada varía la sentencia recurrida, las probanzas aportadas por el recurrente al interponer el recurso de apelación ante el tribunal de trabajo, y que solicita sean consideradas en ésta sede."*

#### **f) Integración paritaria o bipartita**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>8</sup>

*"En lo que interesa, en el voto No. 125, de las 14:20 horas del 31 de agosto de 1990, claramente se indicó que "...para efectos del cómputo del plazo de prescripción, contenido en el numeral 603 del Código de Trabajo, al estar establecido un procedimiento de investigación, que concluye con la decisión que realiza la Junta de Relaciones Laborales, el cómputo de la prescripción se inicia en el momento en que ese órgano entrega su resolución, con el legajo administrativo, al jerarca que debe tomar la decisión final. Ello es así, porque la eventual sanción solo puede ser impuesta por el funcionario facultado al efecto, en la vía administrativa, una vez que se le entreguen los resultados de tal investigación.". Del mismo modo, se ha resuelto que "En principio, mientras el asunto esté pendiente en esa instancia (...), el patrono se encuentra impedido para tomar una decisión y, el plazo de la prescripción (...) no empieza a transcurrir hasta que el patrono esté ante la posibilidad real de sancionar. **Las Juntas de Relaciones Laborales no son órganos exclusivos de los entes patronales o de la administración de las instituciones o centros de trabajo, donde éstas funcionan, sino más bien una instancia de interés común a la parte patronal y a sus***



***trabajadores, integrada inter partes o en forma paritaria o bipartita; por ese motivo, su intervención no determina que sus acciones u omisiones se le puedan atribuir, directa y exclusivamente, a dicha administración. “***

**ADVERTENCIA:** El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 Lamicq Zamora, G. (1985). Las juntas de relaciones laborales en Costa Rica. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. Pp38-40.
- 2 Íbidem. Pp. 58-64.
- 3 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ, a las dieciocho horas cincuenta minutos del dieciséis de julio de dos mil ocho .- No 403.
- 4 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ, a las dieciocho horas del veintidós de marzo del dos mil seis.- Voto No 178.
- 5 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las dieciséis horas con treinta y tres minutos del treinta de noviembre del dos mil cuatro.- Resolución 2004-13552.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas diez minutos del primero de abril de dos mil nueve. Resolución 2009-000275.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cuarenta minutos del dieciocho de enero del dos mil seis. Resolución 2006-00002.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas del doce de junio de mil novecientos noventa y ocho. Resolución 98-140.