



La acumulación de vacaciones

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derechos Laborales.
Palabras Clave: Renuncia al trabajo, vacaciones acumuladas, necesidad de las vacaciones, Obligación de disfrutar las vacaciones acumuladas.	
Fuentes: Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 24/10/2013.

El presente documento contiene jurisprudencia en materia laboral sobre la acumulación de vacaciones y la respuesta que se ha dado por parte de la Sala Constitucional y los tribunales de trabajo.

Contenido

JURISPRUDENCIA	2
1. Renuncia al trabajo por causa justificada: Improcedente obligar a empleada al disfrute de vacaciones acumuladas en período de preaviso.....	2
2. Vacaciones: Períodos de vacaciones acumuladas generan menoscabo en la salud de la recurrente por el exceso de trabajo que hay en la institución recurrida ...	4
3. Vacaciones: Recurso de apelación porque se le obligó a tomar vacaciones acumuladas sin obtener respuesta de su gestión.....	5
4. Vacaciones: Obligación de disfrutar vacaciones acumuladas.....	5
5. Vacaciones: Inexistencia de violación a este Derecho constitucional de los trabajadores, con la orden del patrono del recurrente para que tome vacaciones acumuladas.....	6
6. Derecho a vacaciones: Inherente al trabajador, carga de la prueba	8

JURISPRUDENCIA

1. Renuncia al trabajo por causa justificada: Improcedente obligar a empleada al disfrute de vacaciones acumuladas en período de preaviso

[Sala Segunda de la Corte]ⁱ

Voto de mayoría:

“III.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: La renuncia constituye un acto jurídico unilateral por el cual el trabajador manifiesta su decisión voluntaria de poner fin a la relación de trabajo que lo une al empleador, sin que sea necesaria la concurrencia de la voluntad de este último para que surta efectos cuando no ha sido sometida a condición alguna. Se dice, entonces, que *“...a la espontánea separación laboral del trabajador, con la disolución del vínculo contractual por propia y exclusiva voluntad, se llama renuncia o dimisión;... Por la renuncia o dimisión de su empleo, el trabajador expresa su deseo de ponerle término al vínculo contractual, sin que exista, por lo menos aparentemente, causa alguna que imposibilite la subsistencia del nexo pactado. Como no cabe la subsistencia del contrato obligando al trabajador a realizar prestaciones personales, se autoriza a éste para que, aun sin justa causa, declare disuelto el contrato, sin otra responsabilidad que la de dar preaviso al patrono con tiempo suficiente, con el fin de que el empresario pueda encontrar un sustituto u organizar la industria sin los servicios del renunciante.”* (Cabanelas de Torres, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., cuarta edición, 2001, pp. 768-769). En similar sentido, en la sentencia de esta Sala número 726, de las 9:40 horas del 26 de noviembre del 2003, se indicó: *“La renuncia, es una típica manifestación de la autonomía de la voluntad, consciente y unilateral, que encuentra amparo en el artículo 28 del Código de Trabajo, mediante la cual la parte trabajadora, extingue el vínculo jurídico que la une con su patrono; sin más obligación que la de otorgarle el preaviso, o la de pagarle la indemnización sustitutiva. Por tratarse de un acto jurídico unilateral, no requiere del concurso de otro -aceptación- ni de la existencia de una causa justa para ser plenamente eficaz, y lo es desde el momento mismo en que se expresa y se comunica, salvo, claro está, que se haga depender de alguna condición o término. Aunque, nada impide que pueda existir, también, una aceptación de la renuncia, es lo cierto que la negativa del empleador o de la empleadora a admitirla, no la deja sin efecto (consultar los Votos Nos. 66 de las 9:20 horas del 27 de febrero y 120 de las 10:00 horas del 6 de mayo, ambas de 1998).”* En el caso bajo análisis, la actora ha pretendido que se declare que la relación que mantenía con el I.N.S. concluyó el día 13 de enero del 2003 cuando comunicó su renuncia (folio 8) y no el 24 de febrero siguiente, momento hasta el cual el demandado extendió la relación, al considerar que con anticipación se le había comunicado su obligación de disfrutar vacaciones acumuladas. En ese sentido, en el oficio DA-0096-2003, de fecha 15 de enero del 2003, dirigido a la accionante y suscrito por el Subjefe de la Dirección Administrativa de Recursos Humanos se le indicó: *“Recibí su nota donde hace de mi conocimiento su decisión de renunciar como funcionaria del Instituto*

Nacional de Seguros a partir del lunes 13 de enero de 2003./ No obstante, mediante oficio AP-1623-2003 se le había comunicado a Usted y a su jefatura la instrucción de Gerencia contenida en oficio G-1260- 2002 que disponía el disfrute de al menos 30 días de vacaciones antes del 28 de febrero. Por tanto, de conformidad con la facultad del patrono de obligar a los funcionarios a disfrutar de sus vacaciones en tiempo, máxime cuando estas se han acumulado más de una vez y conforme la política de la Administración Superior, se le otorgan vacaciones por un período de 30 días a partir del lunes 13 de enero y hasta el viernes 21 de febrero y se le acepta la renuncia a partir del 24 de febrero del 2003” (folio 9). En primera instancia se consideró improcedente la decisión de la entidad demandada, pero se declaró sin lugar la demanda, al estimar que la actora no había acreditado la normativa que sustentara su posición, concluyéndose entonces que la relación había concluido el 13 de enero del 2003. El Tribunal tuvo por concluida la relación en la fecha posterior -24 de febrero- y ordenó el reintegro del monto que por preaviso le fuera deducido a la demandante. Esta insiste en que se establezca como fecha de terminación de su contrato el día 13 de enero del 2003, petición que debe acogerse, pues como se explicó, la renuncia no requiere para su eficacia de la concurrencia de la voluntad del empleador y, por consiguiente, la decisión del Instituto de obligarla a disfrutar vacaciones con posterioridad a esa data resultó ilegítima. Establecido que la relación concluyó por la renuncia de la demandante, el día 13 de enero del 2003, debe ordenarse el pago de los treinta días de vacaciones que se le obligó a disfrutar, pero a ese monto habrá de deducirse lo pagado como salario por el Instituto demandado entre esa fecha y hasta el 24 de febrero siguiente. Sobre la diferencia resultante, debe condenarse al demandado a pagar los intereses legales correspondientes, es decir, según la tasa prevista en el artículo 1163 del Código Civil para los certificados de depósito a seis meses plazo, desde el 13 de enero del 2003 y hasta el efectivo pago de lo adeudado. Asimismo, debe condenarse al Instituto a pagar los reajustes que correspondan en el monto del auxilio de cesantía, dado que procede incluir, en la base de cálculo, la suma correspondiente por los treinta días de vacaciones que se le obligó a disfrutar, lo cual se hará administrativamente, sin perjuicio de que la parte actora pueda acudir a la etapa de ejecución. Sobre el monto que resulte, debe condenarse al vencido a pagar intereses legales, desde el 13 de enero del 2003 y hasta el efectivo pago. Dado que el auxilio de cesantía debió ser cancelado en la fecha en que concluyó la relación y no el 25 de febrero del 2003, también procede acoger la pretensión de la demandante para que se le paguen los intereses sobre el monto pagado por cesantía surgidos del 13 de enero al 25 de febrero siguiente. Lo resuelto por el Tribunal respecto del preaviso debe mantenerse, porque si bien la accionante estaba en la obligación de otorgarlo, la omisión en que incurrió no daba derecho al demandado a compensar la suma adeudada con el monto que debía pagar por auxilio de cesantía (artículo 30, Código de Trabajo).

IV.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con las razones dadas, debe acogerse el recurso planteado por la parte actora. Procede revocar el fallo impugnado en cuanto denegó a la demandante el monto correspondiente por treinta días de vacaciones cuyo disfrute le fue impuesto a partir del 13 de enero del 2003. A la suma que resulte debe rebajarse el monto pagado a partir de esa fecha en concepto de salario y sobre la diferencia ha de condenarse al accionado a pagar los intereses legales correspondientes, según la tasa prevista en el artículo 1163 del Código Civil

para los certificados de depósito a seis meses plazo. También debe revocarse el fallo en cuanto denegó el reajuste en el monto del auxilio de cesantía, producto de incluir, en la base de cálculo, la suma correspondiente a los treinta días de vacaciones, lo cual se fijará administrativamente o en la etapa de ejecución del fallo. Sobre la cantidad que resulte, cabe condenar al demandado a pagar los intereses legales, según la tasa indicada. De igual forma, el fallo debe revocarse en cuanto denegó el pago de los intereses legales sobre la suma pagada por auxilio de cesantía, dado que esta debió ser cancelada el día 13 de enero y no el 25 de febrero, ambas fechas del 2003. Así, los intereses se han de conceder desde la primera fecha y hasta la última indicada. Lo resuelto sobre el preaviso debe confirmarse. Por la forma en que ahora se resuelve, debe revocarse lo fallado sobre costas, para en su lugar imponer el pago de dichos gastos a la parte vencida. Las personales procede fijarlas en el quince por ciento de la condenatoria.”

2. Vacaciones: Períodos de vacaciones acumuladas generan menoscabo en la salud de la recurrente por el exceso de trabajo que hay en la institución recurrida

[Sala Constitucional]ⁱⁱ

Voto de mayoría

“**CASO CONCRETO.** En el caso concreto ha quedado acreditado que la amparada, Mayela González Alvarado, labora para la Dirección General de Migración y Extranjería desde el 1° de noviembre de 1974 (ver copia del oficio GRH-STRC-6355-12- 2006 a folio 20 e informe a folio 14). En relación a sus periodos de vacaciones, según la oficina de Gestión de Recursos Humanos, la amparada tiene derecho a tres días de vacaciones correspondientes al año laboral de 2006 y posee cuatro períodos de vacaciones acumulados (2002-2003, 2003-2004, 2004-2005 y 2005-2006); asimismo, para el año 2006 disfrutó los siguientes días de vacaciones, a saber: 3, 4, 10, 11, 17, 18, 24 y 25 de junio y el 26 de noviembre (copia del oficio GRH-STRC-6355-12- 2006 a folio 20). Consta que la recurrente gestionó que se le concediera vacaciones por noventa y siete días a partir del 4 de diciembre de 2006 (informe bajo juramento a folio 15). De otra parte, se acredita que mediante el oficio N° 1279-11-06 del 27 de noviembre de 2006, la Jefe de Migración del Aeropuerto Juan Santamaría le comunicó a la amparada que dicha solicitud no podía ser tramitada en el periodo requerido, pues en la circular AJ 3314-2006 DG suscrita por el Director General de Migración y Extranjería se comunicó que a partir del 10 de noviembre hasta el 31 de enero de 2007 no podrían concederse vacaciones a los funcionarios, con el propósito de no afectar el servicio público que se presta en las oficinas. Asimismo, se le informó que ella sería tomada en cuenta para concederle vacaciones en los primeros días del mes de febrero de 2007 (ver copia del oficio a folio 22). En el mismo sentido, las autoridades recurridas informan que la Circular AJ 3314-2006 DG del 10 de noviembre de 2006 obedece a que se encuentran en temporada alta de los puestos fronterizos del país y que es costumbre de cada año que a partir de esa fecha y hasta el 31 de enero de 2007 no se pueden conceder vacaciones a los funcionarios con el propósito

de no afectar el servicio público que se presta en dichas oficinas, salvo casos calificadísimos y con el visto bueno del Director Regional. Lo anterior, a juicio de este Tribunal, lejos de ser arbitrario resulta razonable tomando en consideración que la autoridad recurrida debe garantizar también la adecuada prestación del servicio público. En virtud de lo expuesto, no encuentra la Sala que la negativa de la autoridad recurrida de conceder las vacaciones a la amparada en el periodo mencionado resulte ilegítima. Además, se acreditó que ésta tuvo un periodo de descanso del 3 al 25 de junio de 2006 y se le garantizó que para el mes de febrero de 2007, una vez transcurrida la temporada alta, sería tomada en cuenta para que disfrutara su periodo de vacaciones, lo que resulta acorde con lo dispuesto en el artículo 155 del Código de Trabajo y el derecho a las vacaciones de la recurrente.

Corolario de las consideraciones esbozadas se impone declarar sin lugar el recurso”.

3. Vacaciones: Recurso de apelación porque se le obligó a tomar vacaciones acumuladas sin obtener respuesta de su gestión

[Sala Constitucional]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

De la prueba aportada a los autos se desprende que el recurso de apelación interpuesto por el amparado contra la resolución número DRHN-344-05 del veintiséis de julio de dos mil cinco, emitida por el Director de la Región Huetar Norte Alajuela, Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ordenándole acogerse a una fracción de las vacaciones que tenía acumuladas a ese momento fue resuelta por resolución número 1630-05 de las diez horas cuatro minutos el veinte de octubre de dos mil cinco, notificada al amparado el seis de diciembre de dos mil cinco, es decir, antes de que la resolución que dio curso a este amparo fuera notificada al Ministerio de Trabajo. En tal virtud se impone la desestimatoria de este recurso y así se procede.

4. Vacaciones: Obligación de disfrutar vacaciones acumuladas

Estése a lo resuelto por esta Sala en sentencia No. 2002-10944 de las quince horas y doce minutos del veinte de noviembre de dos mil dos

[Sala Constitucional]^{iv}

Voto de mayoría

El alegato planteado por el recurrente, aunque expuesto de forma más puntual, resulta reiterativo, pues ya la Sala conoció y resolvió el caso mediante resolución número 2002-10944 de las quince horas doce minutos del veinte de noviembre anterior, en las que se desvirtuaron las alegaciones de violación a derechos fundamentales y en consecuencia se rechazaron las pretensiones planteadas, razón por la que, al

mantenerse el criterio vertido en la oportunidad dicha, debe estarse el recurrente a lo resuelto en la ocasión señalada.

5. Vacaciones: Inexistencia de violación a este Derecho constitucional de los trabajadores, con la orden del patrono del recurrente para que tome vacaciones acumuladas

[Sala Constitucional]^v

Voto de mayoría

Considera la Sala que, contrario a lo sostenido por los recurrentes, la medida aquí impugnada constituye un acto propio de organización administrativa interna de la Junta de Protección Social de San José, sin que los recurrentes logren comprobar que existieron razones de peso que permitan considerarla como una sanción en su contra. De la lectura de las acciones de personal (ver folios 5 a 11) se desprende que la orden dada lo fue para el disfrute de una cierta cantidad de días de vacaciones acumuladas, no así como consecuencia de la demostración de que los recurrentes hubieran cometido alguna falta susceptible de sanción disciplinaria. Sobre la base de la anterior afirmación es que la Sala entrará a analizar el asunto de interés.

En cuanto a la posibilidad de ordenar vacaciones obligatorias. El beneficio de las **vacaciones responde por una parte al derecho de todo trabajador de tener un descanso** y por otra, a la posibilidad del empleador de garantizarse mayor eficiencia con el descanso del primero. Se trata entonces de un derecho y un deber del trabajador establecidos en la Constitución Política en su artículo 59, el cual dispone:

"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." (El destacado no es parte del original).

Se deduce claramente del artículo anterior que se deja abierta la posibilidad de que la ley determine la oportunidad en que las vacaciones deben ser tomadas por el trabajador. En cumplimiento de lo anterior existen varios artículos del Código de Trabajo que establecen varias de las reglas a seguir en cuanto al derecho vacaciones, entre ellos:

"Artículo 153.-

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo minimum se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como minimum, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que le será pagado al momento de retiro de su trabajo.

No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste."

"Artículo 155.- **El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones**, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso."

(El destacado no es parte del original).

"Artículo 156.- **Las vacaciones serán absolutamente incompensables** salvo las siguientes excepciones:

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 periodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones a las cuales tengan derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones.

Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan ausencia muy prolongada. (El destacado no es parte del original)".

"Artículo 159.- **Queda prohibido acumular las vacaciones** pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. En este último caso, si el patrono fuere el interesado en la acumulación, deberá sufragar al trabajador que desee pasar al lado de su familia las vacaciones, los gastos de traslado, en la ida y regreso respectivos.

Para el caso concreto, es evidente según se desprende de la normativa transcrita que efectivamente el Alcalde Municipal está facultado para obligar al trabajador, por razones de conveniencia y oportunidad, a ejercer su derecho de vacaciones en un determinado momento, sin que eso implique una transgresión a la Carta Fundamental en el tanto no vuelva nugatorio su derecho al descanso constitucionalmente reconocido."

Concluyendo, estima esta Sala que en ningún momento se le está negando a la recurrente el ejercicio de su derecho fundamental a las vacaciones sino por el contrario, se le está ordenando hacer ejercicio del mismo, que como ya se dijo supra, es una facultad otorgada al patrono a partir del artículo 155 del Código de Trabajo. Además, de la circular suscrita por el Gerente General recurrido se desprende que lo allí dispuesto es a tono con la normativa aplicable al caso, cual es la transcrita recién, siguiendo los parámetros allí establecidos. Así las cosas, no encontrando esta Sala

violación a derecho fundamental alguno, lo procedente es desestimar el presente recurso como en efecto se hace.

6. Derecho a vacaciones: Inherente al trabajador, carga de la prueba

[Tribunal de Trabajo, Sección IV]^{vi}

Voto de mayoría

"III.- Vistos los agravios formulados y analizados en conciencia, conforme lo dispone el artículo 493 del Código de Trabajo, estima el Tribunal, por unanimidad, que los argumentos expuestos en el recurso de queja, son atendibles. De una relación de los artículos 152, 153, y 154 del Código Laboral, puede concluirse, que las vacaciones son un derecho del trabajador y corresponden por el mero hecho de desempeñar una actividad en nombre propio y por cuenta ajena. El primero ordinal establece: "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 de salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado (...)" El numeral siguiente dispone: "Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio del mismo patrono (...). "Por último el artículo 154 ibídem indica: "El trabajador tendrá derecho a las vacaciones aún cuando su contrato no lo exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana". Al ser un derecho inherente al trabajador dispuesto por Ley, y el disfrute de ese derecho corresponde al empleado y como se indicó, por el sólo hecho de la prestación del servicio, la carga de la prueba le incumbe al patrono que pagó las vacaciones o en su defecto, que el empleado las disfrutó. Pero además, el Código de Trabajo, en el canon 161, exige, que el disfrute de las vacaciones, sólo puede probarse por medio escrito, es decir, mediante prueba documental. En lo de interés, dicha norma ordena: "De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se pacten dentro de las previsiones del artículo 159, se dejará testimonio escrito a petición de patronos o de trabajadores. Tratándose de empresas particulares se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de las autoridades de trabajo, no demuestra la respectiva constancia firmada directamente por el interesado, o a ruego por dos compañeros de labores, en el caso que éste no supiere o no pudiese hacerlo" Por consiguiente, al trabajador lo cobija una presunción iuris tamtun, de que no ha disfrutado vacaciones y es el patrono, el que debe demostrar con prueba documental todo lo contrario; lo que precisamente no ha hecho la demandada en autos, incumpliendo su obligación procesal establecida en el artículo 317 inciso b del Código Procesal Civil. En consecuencia, el fallo impugnado debe ser revocado parcialmente, por cuanto Coopeande demostró con la prueba documental que consta a folios 15 a 56, haber cancelado algunos días de los distintos períodos de vacaciones, debiéndose en consecuencia, determinarse los días adeudados, desde el inicio de la relación laboral hasta su despido. Debe tomarse en cuenta que corresponde un día hábil de

vacaciones por mes laborado, o sea, doce días hábiles por año, aunque se hubiera contratado al trabajador por medio tiempo. El actor inició labores para la demandada el 21 de enero de 1981 y concluyeron el 15 de julio de 2003. En ese período el actor debió gozar de 258 días hábiles de vacaciones. De acuerdo con los documentos aportados por la accionada, a don Jorge Enrique se le otorgaron 129 días, en otras palabras, el 50% de vacaciones, por lo que se le adeudan 129 días de vacaciones, que serán liquidadas en la fase de ejecución del fallo, en vista de que en este estado procesal, el Tribunal no cuenta con la información necesaria para fijar el monto a pagar. Recuérdese que las vacaciones deben estimarse con el salario vigente al período en que debieron disfrutarse. Así por ejemplo, no se cuenta con el salario de la década de los años 1980 a 2002, lo que impide pormenorizar lo adeudado en cada período de vacaciones.

IV.- Corolario de lo expuesto, se debe acoger los agravios invocados y revocar parcialmente el fallo apelado, condenando a la accionada a pagar 129 días de vacaciones, que serán liquidadas en la fase de ejecución del fallo. Se rechaza la excepción de falta de derecho. Son las costas a cargo de la vencida, fijándose los honorarios de abogado en un veinte por ciento de la condenatoria. En lo demás, se confirma el fallo apelado."

ⁱ Sentencia: 00036 Expediente: 03-001964-0166-LA Fecha: 23/01/2008 Hora: 09:35:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

ⁱⁱ Sentencia: 00219 Expediente: 06-015169-0007-CO Fecha: 12/01/2007 Hora: 10:48:00 a.m. Emitido por: Sala Constitucional.

ⁱⁱⁱ Sentencia: 00174 Expediente: 05-015055-0007-CO Fecha: 18/01/2006 Hora: 03:12:00 p.m. Emitido por: Sala Constitucional.

^{iv} Sentencia: 11488 Expediente: 02-009907-0007-CO Fecha: 04/12/2002 Hora: 02:34:00 p.m. Emitido por: Sala Constitucional.

^v Sentencia: 13075 Expediente: 01-010301-0007-CO Fecha: 19/12/2001 Hora: 03:58:00 p.m. Emitido por: Sala Constitucional.

^{vi} Sentencia: 00105 Expediente: 04-000086-0166-LA Fecha: 28/02/2007 Hora: 6:15:00 PM Emitido por: Tribunal de Trabajo, Sección IV.