

EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE Y SU APLICACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO

THE PRINCIPLE OF GOOD FAITH AND ITS APPLICATION IN LABOUR LAW

CRISTINA MANGARELLI*

RESUMEN

La aplicación del principio general de la buena fe en el Derecho del Trabajo presenta adaptaciones y desarrollos específicos en razón de la especialidad de este derecho. El deber de comportarse de acuerdo a la buena fe si bien es un estándar con rasgos que lo distinguen (la sinceridad, la lealtad, la adecuación a la palabra empeñada, la confianza, entre otros) resulta indeterminado, al ser precisado por el juez en el caso concreto. El juez laboral cuando analiza el comportamiento de las partes del contrato de trabajo, crea derechos y deberes al aplicar el principio de la buena fe. La buena fe tiene una particular importancia en sede de interpretación y de integración del contrato de trabajo. Funciona como límite a las facultades patronales y señala la existencia de abuso de derecho del empleador. Sin embargo, como toda aplicación de un principio general de derecho en una disciplina especial, no puede ser invocado para violentar conceptos particulares del Derecho del Trabajo. La doctrina de los actos propios derivada del principio de la buena fe, no resulta aplicable en el Derecho del Trabajo cuando contraviene institutos o principios propios de esta disciplina, como la teoría de la relación de trabajo, el principio de primacía de la realidad y el de irrenunciabilidad.

Palabras claves: *Buena fe, derechos y deberes de las partes del contrato de trabajo, creación del derecho por el Juez laboral, doctrina de los actos propios.*

ABSTRACT

The general principle of good faith, when applied to labour law, presents specific adaptations and developments due to the particularity of this legal branch. Although the duty to behave according to good faith is a standard with distinctive features (honesty, loyalty, honouring the given word,

* Abogado. Doctora en Derecho y Ciencias Sociales, Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho y de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República, Montevideo, Uruguay. Dirección postal: Plaza Cagancha 1356, oficina 603. CP 11.100. Montevideo. Uruguay. Correo electrónico: mangarelli@adinet.com.uy.

reliability, among others), it becomes vague when a judge is faced with a specific case. When the labour judge analyzes the behaviour of the parties involved in the contract, he creates rights and duties applying the principle of good faith. Good faith is particularly important when interpreting and integrating the labour contract. It works as a limitation to the employers' faculties and indicates the existence of abuse of rights exerted by the employer. However, as in any application of a general legal principle to a special discipline, it cannot be invoked to collide with specific concepts of labour right. The doctrine of own actions derived from the principle of good faith is not applicable in labour right when it collides with institutes or principles of this discipline, such as the theory of labour relationship, the principle of primacy of reality and the principle of irrenounceability:

Key words: *Good faith, rights and duties of the parties of a labour contract, creation of right by a Labour Judge, doctrine of own actions.*

I. INTRODUCCIÓN

El principio de buena fe como principio general de derecho encuentra aplicación en el Derecho del Trabajo. Interesa analizar si dicho principio presenta en esta disciplina algún particularismo, y si los conceptos propios del derecho laboral impiden en algún caso su aplicación.

Asimismo resulta de interés abordar la cuestión de la creación de derechos y deberes por el juez laboral cuando aplica el principio de la buena fe para resolver el caso concreto, en un momento en el que se debate en todo el campo del derecho si la función del Juez se limita a la mera aplicación de la ley.

II. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO GENERAL DE LA BUENA FE EN EL DERECHO DEL TRABAJO

El principio general de la buena fe se aplica como tal en el Derecho del Trabajo. Diversos autores han señalado que este principio tiene una especial significación o relevancia en el Derecho del Trabajo¹, lo que ha llevado a algunos a incluirlo en el elenco de principios particulares de la disciplina².

Por lo general la doctrina laboral tradicional ha considerado la buena fe con relación a los deberes del trabajador³, aunque algunos autores también se han referido a la buena fe respecto del empleador⁴. En algunos países la ley laboral contiene previsiones expresas acerca del deber del trabajador de desempeñar la tarea de buena fe, y también hay referencias a la buena fe del empleador⁵.

La aplicación del principio de la buena fe en el Derecho del Trabajo no se reduce al ámbito de

¹ Plá Rodríguez sostiene que este principio tiene "una significación muy especial" en el Derecho el Trabajo. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 3ª edición, Buenos Aires, Depalma, 1998, pp. 393-394. En el mismo sentido Montoya Melgar destaca la "especial relevancia" de la buena fe en esta rama del derecho. MONTROYA MELGAR, Alfredo, *La buena fe en el derecho del trabajo*, Madrid, Editorial Tecnos, 2001, p. 19.

² Es el caso de PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *op. cit.*, pp. 385-403.

³ BARASSI, Ludovico, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial Alfa, 1953, II, p. 282.

⁴ En este sentido puede verse KROTOSCHIN, Ernesto, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 3ª edición, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1978, I, p. 314.

⁵ El estatuto de los trabajadores español prevé el deber básico del trabajador de cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo "de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia" (artículo 5, a). La ley de contrato de trabajo argentina indica que "Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo" (artículo 63).

los derechos y deberes de las partes del contrato de trabajo, sino que también tiene vigencia en las relaciones colectivas de trabajo, en especial en la negociación colectiva, teniendo en cuenta que la naturaleza jurídica del convenio colectivo en parte es contractual.

El principio de la buena fe si bien es un principio que rige en todos los procesos, también constituye un principio propio del proceso laboral. En el proceso laboral se prioriza la búsqueda de la verdad material por encima de la verdad formal, lo que incide en la especial consideración del comportamiento procesal de las partes en el proceso laboral, teniendo en cuenta la buena fe.

Se ha señalado que la importancia que reviste este principio en el campo del Derecho del Trabajo obedece al carácter personal del trabajo, que no se agota en una sola prestación⁶.

A mi modo de ver, la buena fe en el Derecho del Trabajo presenta un desarrollo particular. El contrato (o relación) de trabajo refiere a un trabajo que es prestado en forma personal, y que se prolonga en el tiempo, lo que conduce a la existencia de una serie de deberes que surgen de la naturaleza del contrato vinculados con la buena fe. Pero también debe tenerse presente que se trata de un trabajo subordinado. El contrato de trabajo otorga a una de las partes especiales facultades, que no se observan en otros contratos (dirección, variación, disciplinaria), lo que hace necesario que sean analizadas de acuerdo al principio de la buena fe. Este principio señalará los límites de dichas facultades, y a través de su aplicación el juez laboral podrá indicar cuándo se está en presencia de abuso.

El principio de la buena fe también podrá invocarse de modo de precisar la existencia de la mala conducta del trabajador que da lugar al despido sin indemnización.

Muchas de las obligaciones de las partes del contrato de trabajo se basan en la buena fe. En el caso del trabajador, puede mencionarse el deber de realizar el trabajo con la eficiencia o diligencia debida, la obligación de lealtad (no realizar competencia desleal, no aceptar regalos), la obligación de colaboración.

También algunas obligaciones del empleador encuentran fundamento en la buena fe, como la de protección del trabajador (por ejemplo en materia de seguridad e higiene del trabajo) o de previsión. Asimismo como ya se señaló, resulta de especial importancia la aplicación del principio de buena fe para limitar los poderes del empleador (de dirección; de control; de variación del tiempo, lugar y modo de realizar la prestación; disciplinario).

Las obligaciones de las partes del contrato de trabajo vinculadas con el deber de buena fe mencionadas, son obligaciones que surgen de la naturaleza de este contrato (también pueden estar previstas en la ley).

Hay además una serie de derechos y deberes del trabajador y del empleador que los precisa el Juez en el caso concreto, teniendo en cuenta el comportamiento de las partes en cada situación y las especificidades del contrato de trabajo. En este sentido puede sostenerse que existe un deber de obrar de buena fe del trabajador y del empleador, cuyo contenido tiene cierta indeterminación dado que refiere al caso concreto, como vamos a ver más adelante.

El principio de buena fe tiene una particular importancia en materia de integración e interpretación del contrato de trabajo.

Este principio encuentra vigencia no sólo en la ejecución del contrato (o relación) de trabajo, sino también en la etapa pre contractual, en la extinción del contrato y también con posterioridad

⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *op. cit.*, pp. 393-394. Para Montoya Melgar la singular relevancia de este principio en el Derecho del Trabajo se explica por la implicación de la persona en el trabajo. MONTROYA MELGAR, Alfredo, *op. cit.*, pp. 24-32. Alonso Olea y Casas Baamonde se plantean si el deber de buena fe tiene "un algo especial" en el contrato de trabajo, superior a la noción común. Hacen referencia a "un deber de buena fe característico del contrato de trabajo" que si bien comprende la buena fe genérica es más amplio, teniendo en cuenta que se trata de una obligación específica del trabajador, y que su incumplimiento se sanciona admitiendo la facultad a la otra parte de la resolución unilateral del contrato (el artículo 54.2. del Estatuto de los trabajadores prevé como incumplimiento grave del trabajador que da lugar al despido disciplinario la transgresión de la buena fe contractual). ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, *Derecho del Trabajo*, 10ª edición, Madrid, Facultad de Derecho. Universidad Complutense, 1998, p.262.

a la misma.

Es posible entonces afirmar que el principio general de la buena fe presenta en el Derecho del Trabajo un desarrollo especial en el campo de los deberes y derechos de las partes del contrato de trabajo.

Existe un deber de comportarse de acuerdo a la buena fe que debe ser observado por ambas partes del contrato de trabajo, que tiene en cuenta las especificidades de este contrato, y que es precisado por el juez en cada situación.

Sin perjuicio de una serie de obligaciones propias de las partes del contrato de trabajo, que también se apoyan o vinculan con la buena fe.

Debe tenerse presente además que el principio general de buena fe al ser aplicado en el Derecho del Trabajo recibirá adaptaciones, teniendo en cuenta el instituto de que se trate. Por ejemplo, en materia de huelga si bien entiendo que resulta aplicable el principio de la buena fe⁷, debe considerarse la noción de huelga, y el alcance de este derecho que lleva a que esta cuestión merezca un examen particular.

No resultará procedente aplicar el principio de buena fe si se contraviene algún concepto o norma del derecho laboral. Algunas nociones basadas en la buena fe no podrán utilizarse cuando violenten institutos particulares del derecho laboral⁸.

Tratándose de un principio general no incide que la norma laboral no lo haya establecido en forma expresa. Las Constituciones prevén por lo general la entrada de estos principios al texto constitucional. En el caso uruguayo, si bien puede invocarse el artículo 16 del Código Civil que en vía de integración permite acudir a los principios generales de derecho y a las doctrinas más recibidas⁹, los artículos 72 y 332 de la Constitución admiten la recepción de este principio¹⁰. Asimismo en materia de contrato (o relación) de trabajo se aplica la norma general que establece que los contratos deben ejecutarse de buena fe, contenida en el inciso 2 del artículo 1291 del Código Civil. Por lo general en Uruguay se incluye al principio de buena fe en el grupo de principios particulares del Derecho del Trabajo.

III. CONCEPTO DE BUENA FE

Si bien el concepto de buena fe en cuanto deber de conducta refiere a un comportamiento estándar con rasgos que lo distinguen (como la sinceridad, la lealtad, la adecuación a la palabra empeñada, la confianza, la búsqueda de la verdad real por encima de la verdad formal, entre otros), resulta indeterminado dado que es precisado por el juez en cada situación. El juez señalará si el sujeto ajustó su conducta al deber de obrar de buena fe, teniendo en cuenta las circunstancias del caso. En este sentido puede sostenerse que la buena fe es un concepto jurídico indeterminado¹¹.

Como en el estándar del buen padre de familia, se tiene en cuenta un modelo de comporta-

⁷ Bidart Campos señaló recientemente que el principio de la buena fe “obliga” a los trabajadores huelguistas, al empleador y a las organizaciones sindicales a “manejar la situación con moderación y equilibrio evitando daños innecesarios” en muchos casos en perjuicio de terceros como ocurre con los usuarios de los servicios públicos. BIDART CAMPOS, Germán, “Una mirada constitucional al principio de la buena fe.”, en CORDOBA, Marcos (director), *Tratado de la Buena Fe en el Derecho*, Buenos Aires, La Ley, 2004, I, p. 50.

⁸ Ver Capítulo 5.

⁹ Plá Rodríguez señaló que en la remisión que realiza el artículo 16 del Código Civil a las doctrinas más recibidas corresponde incluir a los principios propios del Derecho del Trabajo. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *op. cit.*, p. 24.

¹⁰ Reyes Terra hizo referencia a un derecho “supra legal” consagrado en la Constitución en los artículos 72 y 332. REYES TERRA, Alberto, *El Principio de la buena fe en la práctica judicial civil*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1969, p. 16.

¹¹ En sentencias de la Suprema Corte de Justicia de hace varios años se menciona a la buena fe como concepto jurídico indeterminado. Couture en su Vocabulario Jurídico indica que en la expresión buena fe “fe” se utiliza en la acepción de “lealtad, sinceridad, fidelidad a la palabra dada”. COUTURE, Eduardo, *Vocabulario Jurídico*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1976, p.127.

miento. Sin embargo, la buena fe es una noción más amplia que la de buen padre de familia¹².

IV. LÍMITES A LAS FACULTADES DEL EMPLEADOR

La buena fe funciona como límite a las facultades patronales, por lo que puede invocarse para indicar la existencia de abuso de derecho del empleador. En este sentido, opera en la consideración de la licitud del *jus variandi*. Asimismo puede indicar la existencia de abuso en el ejercicio del poder disciplinario.

La violación del deber de obrar de buena fe en el despido, da lugar a la configuración de un despido abusivo (o especialmente injustificado para quienes no admitimos la existencia de un derecho de despedir), que acarrea una indemnización mayor a la común¹³.

V. CREACIÓN DE DERECHOS POR EL JUEZ LABORAL

El juez laboral al analizar el comportamiento de los sujetos de la relación de trabajo a la luz del principio de obrar de buena fe, crea derechos y deberes relativos a las partes de la relación.

Existen numerosos ejemplos en la jurisprudencia laboral uruguaya en los que el juez señala el comportamiento debido del sujeto (por ejemplo del empleador) y el correspondiente “derecho” del trabajador, que no aparece especificado en una norma de derecho positivo. Esta creación de derechos (y deberes) a partir de la aplicación del principio de buena fe se viene realizando por la jurisprudencia laboral uruguaya desde hace años, sin que al parecer se haya advertido su real importancia. En diversos trabajos en el ámbito del derecho común se llama la atención acerca de la función del juez, que no puede ser la de mera aplicación de la ley¹⁴.

A continuación mencionaré dos sentencias de la Suprema Corte de Justicia en las que se analiza el comportamiento del empleador teniendo en cuenta el principio de la buena fe, y a partir de la aplicación de dicho principio se reconocen “derechos” al trabajador.

En la sentencia Nº 418 de 17 de diciembre de 2003 la Suprema Corte de Justicia sostuvo que si la empleadora instruye un sumario, debe luego respetar el resultado del mismo. En el caso, si bien el sumario había concluido señalando que el trabajador no tenía responsabilidad en las irregularidades, la empleadora de todos modos despidió al trabajador, aunque le pagó la indemnización tarifada por despido. La Corte entendió que el comportamiento del empleador fue violatorio del deber de obrar de buena fe, dado que el trabajador “tenía derecho” a que se respetara el resultado del sumario, por lo que el despido en dichas circunstancias fue abusivo¹⁵, y se condenó a la deman-

¹² Ver el deber de obrar de buena fe y su distingo del concepto de buen padre de familia en GAMARRA, Jorge, *Tratado de Derecho Civil Uruguayo*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1980, XVIII, p. 272. El análisis de la buena fe y de la noción de buen padre de familia con referencia al contrato de trabajo puede verse en MANGARELLI, Cristina, “El concepto de buen padre de familia en el derecho del trabajo”, en *Revista Derecho Laboral*, 204, (2001), pp. 720-721.

¹³ Palomeque López y Álvarez de la Rosa señalan que la buena fe es un criterio limitativo del poder de dirección del empresario. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial universitaria Ramón Areces, 2008, p. 615. Péliissier, Supiot y Jeammaud destacan que el contrato de trabajo está sujeto como todo contrato al principio de la buena fe, en su ejecución y conclusión. PÉLISSIER, Jean, SUPIOT, Alain y JEAMMAUD, Antoine, *Droit du travail*, 23ª edición, Paris, Dalloz, 2006, p.347.

¹⁴ Van Rompaey sostiene que la función del juez no es pronunciar las palabras de la ley, sino que en el desempeño de la función judicial está presente “una fuerte discrecionalidad”, aunque el juez debe “acreditar la racionalidad de sus decisiones”. VAN ROMPAEY, Lesley, “Justicia y sociedad” en *Revista Jurídica La Ley Uruguay*, 1, (2008), pp. 2-3.

¹⁵ Además de la violación del deber de buena fe, la Corporación tuvo en cuenta para la configuración del despido abusivo, que en el caso se demostró que la causa del despido fue extralaboral. Ver un análisis más detenido de esta sentencia en MANGARELLI, Cristina y GAMARRA, Raúl, “El Principio General de Buena Fe. Su recepción en la jurisprudencia civil y laboral de la Suprema Corte de Justicia”, en *Anuario de Derecho Civil Uruguayo*, XXXVIII, (2008), pp. 769-770.

dada a abonar una indemnización por concepto de daño moral.

En la sentencia N° 30 de 20 de marzo de 2002 relativa a un trabajador médico que había solicitado una licencia para concurrir a un congreso en el exterior del país, y que sin recibir respuesta viajó y luego fue despedido sin pago de la indemnización por despido, la Suprema Corte de Justicia consideró que el trabajador tenía “derecho” a entender -de acuerdo a la “buena fe creencia”- que la institución le daría la licencia, ya que en otras ocasiones le había concedido licencia para asistir a congresos. Asimismo la Corte aplicó la noción de “buena fe lealtad” en base a la cual concluyó que la institución no podía argumentar el incumplimiento del trabajador, cuando no había contestado la solicitud de licencia en tiempo, impidiéndole al trabajador tomar los recaudos correspondientes. Se condenó a la empleadora al pago de la indemnización común por despido¹⁶.

VI. LA TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS RESULTA INAPLICABLE CUANDO CONTRAVIENE CONCEPTOS PARTICULARES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Como toda aplicación de un principio general de derecho en una disciplina especial, el principio de la buena fe no puede ser invocado para violentar conceptos o normas particulares del Derecho del Trabajo.

La teoría de los actos propios deriva del principio de la buena fe. Sin embargo, si procediera su aplicación sin limitación alguna en el Derecho del Trabajo se vulneraría conceptos particulares del derecho laboral, como por ejemplo, la teoría de la relación de trabajo, el principio de primacía de la realidad o el principio de irrenunciabilidad. En efecto, de acuerdo a la teoría de la relación de trabajo (o al principio de primacía de la realidad), prevalece el tipo de vinculación que las partes tuvieron en la realidad, por encima del modelo contractual acordado en el contrato. La teoría de los actos propios postula lo contrario, por lo que resulta inaplicable en la medida de que contravenga conceptos específicos de la disciplina. Lo mismo cabe argumentar respecto de beneficios establecidos por normas de orden público que las partes hayan acordado en el contrato rebajar o no percibir¹⁷.

VII. CONCLUSIONES

De lo expuesto podemos entonces concluir lo siguiente:

- i) El principio de la buena fe en su aplicación en el Derecho del Trabajo presenta desarrollos específicos y adaptaciones.
- ii) El particular desarrollo de este principio en el derecho laboral obedece no sólo a la existencia de deberes propios de las partes del contrato de trabajo que se basan en la buena fe (como el deber del trabajador de prestar el trabajo con la eficiencia debida, y el deber de previsión y protección del empleador), sino también en que constituye una herramienta adecuada para limitar las facultades patronales que otorga el contrato de trabajo.
- iii) Además de las obligaciones de las partes del contrato de trabajo que se fundan en la buena fe, existe una obligación de buena fe del empleador y del trabajador que conforma las nociones de buen empleador y de buen trabajador, y que resulta indeterminada dado que será precisada por el

¹⁶ Publicada en Anuario de Jurisprudencia Laboral 2002, Fundación de Cultura Uruguaya, caso 503.

¹⁷ En un sentido similar TAPIA GUERRERO, Francisco J., “Trabajo subordinado y tutela de los derechos laborales”, en TAPIA GUERRERO, Francisco J. (editor) *La subordinación o dependencia en el contrato de trabajo. En el proceso de transformación de la empresa*, Santiago de Chile, LexisNexis, 2005, pp. 232-234.

juez con relación al caso concreto.

iv) Se aprecia una interesante “creación” de derechos del trabajador a partir de la aplicación del principio de la buena fe por el juez laboral, que se aparta de un positivismo jurídico todavía hoy defendido por algunos.

v) Como toda aplicación de un principio general de derecho en una disciplina especial, no puede ser invocado si contraviene conceptos específicos del Derecho del Trabajo. La teoría de los actos propios derivada del principio de buena fe, no puede aplicarse si violenta los conceptos particulares o institutos protectores del Derecho del Trabajo.

vi) Al aplicar el principio de la buena fe en el Derecho del Trabajo necesariamente recibirá ciertas adaptaciones, teniendo en cuenta las notas especiales del instituto de que se trate, como ocurre en el caso de la huelga.

[Recibido el 2 y aprobado el 20 de mayo de 2009]

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, *Derecho del Trabajo*, 10ª edición, Madrid, Facultad de Derecho. Universidad Complutense, 1998.
- BARASSI, Ludovico, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial Alfa, 1953, II.
- BIDART CAMPOS, Germán, “Una mirada constitucional al principio de la buena fe.”, en CORDOBA, Marcos (director) *Tratado de la Buena Fe en el Derecho*, Buenos Aires, La Ley, 2004, I.
- COUTURE, Eduardo, *Vocabulario Jurídico*, Buenos Aires, Ediciones Desalma, 1976.
- GAMARRA, Jorge, *Tratado de Derecho Civil Uruguayo*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1980, XVIII.
- KROTOSCHIN, Ernesto, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 3ª edición, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1978, I.
- MANGARELLI, Cristina, “El concepto de buen padre de familia en el derecho del trabajo”, en *Revista Derecho Laboral*, 204, (2001).
- MANGARELLI, Cristina y GAMARRA, Raúl, “El Principio General de Buena Fe. Su recepción en la jurisprudencia civil y laboral de la Suprema Corte de Justicia”, en *Anuario de Derecho Civil Uruguayo*, XXXVIII, (2008).
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *La buena fe en el derecho del trabajo*, Madrid, Editorial Tecnos, 2001.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial universitaria Ramón Areces, 2008.
- PÉLISSIER, Jean, SUPIOT, Alain, JEAMMAUD, Antoine, *Droit du travail*, 23ª edición, Paris, Dalloz, 2006.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 3ª edición, Buenos Aires, Depalma, 1998.
- REYES TERRA, Alberto, *El Principio de la buena fe en la práctica judicial civil*. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- TAPIA GUERRERO, Francisco J., “Trabajo subordinado y tutela de los derechos laborales”, en TAPIA GUERRERO, Francisco J. (editor) *La subordinación o dependencia en el contrato de trabajo. En el proceso de transformación de la empresa*, Santiago de Chile, LexisNexis, 2005.
- VAN ROMPAEY, Lesley, “Justicia y sociedad” en *Revista Jurídica La Ley Uruguay*, 1, (2008).

