



JA Del Río

Newsletter #38
February 2026

La buena fe como eje central de las relaciones laborales

Las relaciones de empleo se desarrollan bajo la guía de distintos principios generales que orientan el comportamiento tanto de la persona trabajadora como del patrono.

Dentro de estos principios, la buena fe ocupa un lugar fundamental, al regir de manera integral cada actuación, conducta, función y obligación que surge en el marco de una relación laboral.

Aunque la buena fe no es un principio exclusivo del derecho laboral, su relevancia se encuentra claramente reconocida en la legislación costarricense. El artículo 19 del Código de Trabajo dispone que el contrato de trabajo no solo obliga a lo expresamente pactado, sino también a todas aquellas obligaciones que se desprendan del mismo conforme a la buena fe, la equidad, la costumbre y la ley.

Contenido y alcance del principio de buena fe

Desde la perspectiva doctrinal y jurisprudencial, se ha sostenido que el contrato de trabajo posee un componente ético, que permite a las partes confiar legítimamente en que la otra actuará de manera honesta, leal y transparente, evitando conductas abusivas, engañosas o contrarias a la confianza mutua.

Este principio se traduce en un elemento esencial de toda relación laboral: la confianza, la cual debe preservarse no solo durante la ejecución del contrato, sino también desde su inicio y hasta su finalización.

Buena fe y obligaciones recíprocas

La buena fe impone deberes a ambas partes de la relación laboral, exigiendo un comportamiento coherente y responsable.

Deberes del trabajador

- i. Desempeñar sus funciones conforme a las responsabilidades del puesto y a las instrucciones legítimamente recibidas.
- ii. Mantener una conducta leal y fiel hacia el patrono.
- iii. Evitar acciones u omisiones que puedan inducir a error respecto del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Good Faith as a Cornerstone of Employment Relationships

Employment relationships are governed by general principles that guide the conduct of both the employee and the employer.

Among these principles, good faith occupies a central role, as it comprehensively governs every action, conduct, function, and obligation arising within the framework of an employment relationship.

Although good faith is not exclusive to labor law, its relevance is expressly recognized under Costa Rican legislation. Article 19 of the Costa Rican Labor Code establishes that an employment contract binds the parties not only to what has been expressly agreed upon, but also to all obligations that may arise therefrom in accordance with good faith, equity, custom, and the law.

Content and Scope of the Principle of Good Faith

From both a doctrinal and case law perspective, it has been consistently held that the employment contract entails an ethical component, allowing the parties to legitimately rely on the expectation that the other will act honestly, loyally, and transparently, refraining from abusive, deceitful, trust-undermining conduct.

This principle translates into an essential element of any employment relationship: trust. Such trust must be preserved not only during the performance of the contract, but also from its inception through its termination.

Good Faith and Reciprocal Obligations

The principle of good faith imposes duties on both parties to the employment relationship, requiring consistent and responsible conduct.

Employee Duties

- i. To perform job functions in accordance with the responsibilities inherent to the position and with duly issued lawful instructions.
- ii. To maintain loyal and faithful conduct toward the employer.
- iii. To refrain from actions or omissions that may mislead the employer regarding the proper fulfillment of employment obligations.



Buena fe y obligaciones recíprocas

Deberes del patrono

- i. Abstenerse de ejercer sus potestades de manera abusiva o arbitraria.
- ii. Aplicar el régimen disciplinario con criterios de objetividad, proporcionalidad y razonabilidad.
- iii. Analizar las faltas laborales considerando las circunstancias específicas de cada caso, siempre bajo el parámetro de la buena fe.

En particular, en el ejercicio del poder disciplinario desde una amonestación hasta un despido sin responsabilidad patronal la buena fe debe constituir un criterio determinante, tanto para valorar la conducta atribuida como para definir la sanción correspondiente.

Desafíos en el contexto laboral contemporáneo

La evolución de las formas de prestación de servicios, como el teletrabajo, junto con el uso intensivo de herramientas tecnológicas, sistemas de control digital y medios virtuales de comunicación, ha modificado significativamente la dinámica laboral tradicional.

Ante este escenario, cobra especial relevancia la aplicación del principio de buena fe, sustentado en:

- i. Confianza mutua
- ii. Actuaciones honestas
- iii. Conductas coherentes y leales

Estos elementos resultan indispensables para preservar el equilibrio de la relación laboral y fomentar entornos de trabajo sostenibles.

La buena fe trasciende su carácter jurídico y se consolida como un estándar de conducta esencial en las relaciones de trabajo. Su adecuada observancia permite prevenir conflictos, fortalecer la confianza entre las partes y asegurar un ejercicio responsable y equilibrado de los derechos y obligaciones laborales.

• Ver: [Documento anexo en formato pdf.](#)

Good Faith and Reciprocal Obligations

Employer Duties

- i. To refrain from exercising managerial powers in an abusive or arbitrary manner.
- ii. To apply the disciplinary regime based on criteria of objectivity, proportionality, and reasonableness.
- iii. To assess alleged workplace misconduct, considering the specific circumstances of each case, always under the standard of good faith.

In the exercise of disciplinary authority — ranging from a written warning to termination without employer liability — good faith must serve as a determining criterion, both in evaluating the conduct attributed to the employee and in defining the corresponding sanction.

Challenges in the Contemporary Workplace

The evolution of service delivery models, such as telework, together with the intensive use of technological tools, digital monitoring systems, and virtual communication platforms, has significantly transformed traditional workplace dynamics.

In this context, the application of the principle of good faith becomes especially relevant, grounded in:

- i. Mutual trust
- ii. Honest conduct
- iii. Consistent and loyal behavior

These elements are essential to preserving the balance of the employment relationship and promoting sustainable work environments.

Good faith transcends its strict legal nature and becomes an essential standard of conduct in employment relationships. Its proper observance helps prevent disputes, strengthen mutual trust, and ensure a responsible and balanced exercise of labor rights and obligations.

See → [Attached document in PDF format.](#)



*El contenido del presente boletín es meramente informativo
Razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la material descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com*



*The content of this bulletin is for informational purposes only,
For which reason you may not use it under any circumstances
For advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed, our team of
professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com*



JA Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

