

TEMARIO
JUEZ 3 LABORAL

Materia: LABORAL 3

Integrantes: Fabricio Garro Vargas, Marniee Sissie Guerrero Lobato, Juan Carlos Segura Solís

| PUESTO | FUNCIÓN | TAREAS (Labor hacer) | OBJETIVOS RESPONDE A: Qué, cómo y para qué Infinitivos • Imprecisos NO: prohibido: conocer, comprender, dar, tener. Precisos, SI: Aplicar, definir, establecer, emplear, utilizar, identificar, construir, elaborar | CONTENIDOS (cognitivos, procedimentales y actitudinales) |
|--------------------|--------------------------------|---|---|--|
| JUEZ(A) LABORAL | 3 FUNCIÓN ADMINISTRATIVA | APLICAR CONTROLES NIVEL DE OFICINA | A LA Aplicar los controles necesarios que se deban llevar acabo en el Despacho Judicial, a fin de administrarlo de forma eficaz y eficiente. | <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia del personal auxiliar (Justificar ausencias, llegadas tardías, omisiones de marca). • Vacaciones personales y Colectiva. • Incapacidad. |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Sustituciones. • Lista de suplentes. • Permisos con o sin goce de salario. • Habilidad para resolver conflictos interpersonales del personal auxiliar. • Política de Cero Papel. |
| | | ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS RECURSOS TEMPORALES Y MATERIALES A SU DISPOSICION. | <p>Ejecutar una prestación del servicio de calidad a las diferentes poblaciones, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias.</p> <p>Aplicar las disposiciones generales en cuanto al Acceso a la Justicia, Política de Género, para así cumplir con las disposiciones institucionales, esto en resguardo de los derechos de las diferentes poblaciones que se presenten al despacho judicial.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Política de Género del Poder Judicial. • Política de Acceso a la Justicia del Poder judicial. |
| | | CONSULTAS DE LAS PERSONAS USUARIAS Y SERVIDORAS JUDICIALES. | <p>Emplear una capacidad receptiva que le permita una debida comprensión y pronta respuesta a las necesidades y consultas de las personas usuarias y personas servidoras judiciales que se presenten al Despacho Judicial.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Resolver consultas diversas. • Con respeto a las directrices en normas de comportamiento: <ul style="list-style-type: none"> 1. Empatía 2. Tolerancia |

| | | | | |
|--|--|----------------------------------|---|---|
| | | | | <p>3. Respeto</p> <ul style="list-style-type: none"> Diferentes procesos laborales y sus etapas en alzada. |
| | | EMITIR CERTIFICACIONES | Identificar los tipos de resoluciones judiciales que pueden y deben certificarse evitando atrasos innecesarios a las personas usuarias. | <ul style="list-style-type: none"> Formalidades de la certificación. Medios: <ol style="list-style-type: none"> Cd Fotocopias |
| | | DISTRIBUCION DE PROCESOS. | Establecer los procesos de primer ingreso, reentrados e interlocutorio, para la debida distribución entre las personas juzgadoras encargadas de su trámite. | <ul style="list-style-type: none"> Interlocutorio: Apelación por inadmisión, solicitud de medida cautelar, calificación de huelga, conflicto colectivo, en cuyo caso debe advertirlo al técnico encargado para lo que proceda. Recurso Ordinario. Reentrados: <ol style="list-style-type: none"> Mal Notificado Sentencia Anulada |
| | | RENDIR INFORMES. | Rendir los informes correspondientes ante las instancias judiciales o administrativas que lo soliciten, cumpliendo con las formalidades establecidas. | <ul style="list-style-type: none"> Formalidades de los informes, según quien los solicita: <ol style="list-style-type: none"> Órgano externo. Órgano interno. <ol style="list-style-type: none"> La persona juzgadora coordinadora (en cuanto a organización y distribución de trabajo dentro del Despacho Judicial, en caso que lo hubiera). |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | | | 2.2) La persona juzgadora de fondo. |
| | | DAR RESPUESTA A QUEJAS y RECURSOS DE AMPARO. | <p>Elaborar los informes solicitados por la Inspección Judicial en razón de quejas interpuestas, o bien de Recursos de Amparo solicitados por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en forma cronológica y puntual, haciendo referencia de las resoluciones del proceso donde se solicita el informe.</p> <p>Elaborar de forma completa y precisa los informes que solicite la Sala Constitucional, en colaboración del Juez(a) Coordinador(a), quien deberá firmarlo para remitirlo la Sala Constitucional.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Reglas comunes al formato establecido para rendir informes. • Dominio de sistemas informáticos dentro del Poder Judicial. • Normas de cortesía y respeto. |
| | | DAR TRÁMITE AL CORREO OFICIAL DEL DESPACHO JUDICIAL. | <p>Verificar la procedencia y el destino de la correspondencia que ingresa al despacho judicial para la tramitación correspondiente a cada solicitud o gestión que se presente.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Revisar el correo oficial, identificando si requiere atención privilegiada. • Reenviar a la persona juzgadora o encargada de dar respuesta, la correspondencia que ingresa al despacho judicial, para el trámite correspondiente. • Revisar y remitir solicitudes (meramente oficios enviados por este |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>medio, provenientes de la Sala II de la Corte Suprema de Justicia, de expedientes en los que se ha interpuesto (en aquella sede), de recursos de tercera instancia rogada, en la normativa derogada, pero vigente para algunos casos laborales, así como la firma de las respectivas resoluciones de "emplazamiento" a las partes ante aquella otra jurisdicción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar el trámite de todo tipo de asunto que por este medio, sea remitida al Despacho Judicial, proveniente de cualquier oficina o despacho judicial. |
| | | ELABORACIÓN DEL PAO y/o SEVRI. | Colaborar de forma conjunta con el Juez o Jueza coordinadora y coordinador o coordinadora judicial la elaboración del PAO y SEVRI, en cumplimiento de las directrices institucionales. | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva. • Consenso. • Tolerancia. • Reconocer los lineamientos que establece Gestión Humana, para la debida elaboración del PAO y SEVRI. • Metas cumplidas y a cumplir del Despacho Judicial. |
| | | CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS DE CONTROL | Integrar la normativa referente al Control Interno del Poder Judicial, como medio que contribuya con la | <ul style="list-style-type: none"> • Analítico(a) y crítico(a) de realidad social imperante. |

| | | | | |
|------------------------|----------|--|---|--|
| | | INTERNO. | Gestión del Despacho Judicial, para una administración eficiente y eficaz. | <ul style="list-style-type: none"> • Destreza oral para el manejo de las directrices a girar. • Objetividad. • Legislación referente a normas de control interno a nivel general e institucional. |
| | | EJERCER EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. | Aplicar la normativa correspondiente a la materia disciplinaria en el Poder Judicial, en los casos que así se requiera, garantizando el debido proceso a la parte investigada. | <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para ejercer la potestad disciplinaria, garantizando el debido proceso, el respeto a la autoridad judicial y entre las partes. • Ley Orgánica del Poder Judicial. |
| JUEZ(A) LABORAL | 3 | FUNCIÓN JURISDICCIONAL PROCESAL | CONSTRUIR LA JURISDICCIÓN ESPECIAL DEL TRABAJO. | <p>Determinar cuál es la especialidad de la jurisdicción laboral, para la competencia de la misma (Art. 420).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conflictos Individuales y Colectivos. • Relaciones de Empleo Público. • Actos y omisiones dictadas por Instituciones y órganos de Derecho laboral (Art. 420 R.P.L.). |
| | | IDENTIFICAR LOS DIFERENTES PRINCIPIOS PROCESALES COMO FUENTES DEL DERECHO PROCESAL. | LOS Identificar los diferentes principios procesales conforme a la Reforma Procesal Laboral, para la prosecución de los diferentes procesos contemplados en esta materia (Artículos 421,422, 423, 424, 425, 426, 428, 463, 464,495 inciso 6, 516 y 543). | <p>Principios especiales a valorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución Alternativa de Conflictos. • Gratuidad o costo mínimo. <p>Principios Generales Procesales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación de las resoluciones. • Oralidad. |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Sencillez e informalismo. • Lealtad Procesal. • Concentración e inmediatez. • Celeridad. • Búsqueda de la Verdad Real de los hechos. • Preclusión. |
| | | DETERMINAR LA COMPETENCIA JURISDICCIONAL. | Identificar los tipos de competencia en materia laboral, con el fin de que la persona juzgadora determine si la demanda es de conocimiento de tipo laboral, identificando además el procedimiento por seguir. | <p>Definir los siguientes conceptos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencia por la materia (improrrogabilidad, declaratoria oficiosa de la incompetencia, trámite de la excepción (artículos 430, 437, 438 y 439). • Conexidad (artículo 433). • Competencia territorial (artículos 431 y 440) (prorrogabilidad). • Competencia por cuantía, la relevancia de ésta en cuanto al procedimiento que se debe aplicar, dictado de sentencia y vía recursiva. • Competencia Funcional. • Supuestos para la determinación de la competencia internacional (artículo 434). • Hipótesis en que puede delegarse la competencia (artículo 435). • Supuestos para identificar la competencia subjetiva de los órganos jurisdiccionales y las consecuencias legales de la sentencia anulada (artículos 441,442 y 598). |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | IDENTIFICAR LA CAPACIDAD Y REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES. | Identificar la capacidad y representación de las partes, para la comparecencia en juicio, en defensa de sus derechos subjetivos e intereses legítimos. | <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de capacidad de actuar requerida para comparecer en juicio (artículo 443). • Capacidad de personas de 15 años o más (artículo 444). • Representación de personas menores de 15 años (artículo 444). • Representación de personas con incapacidad de actuar (artículo 445). • Procedimiento de representación de personas jurídicas (artículos 447 y 465). • Representación de entes públicos (artículos 448, 449, 450, 465 in fine). |
| | | IDENTIFICAR CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO DE REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES EN GENERAL. | <p>Desarrollar los tipos de representación que las partes utilicen en el proceso judicial laboral para su defensa.</p> <p>Establecer las formalidades que deben cumplirse para la asesoría de un patrocinio letrado (artículo 451), evitando así, los vicios de representación en el procedimiento.</p> | <p>Tipos de representación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por sí mismas (Art 451) 2. Con Patrocinio letrado (Art. 451) <ul style="list-style-type: none"> • Obligatoriedad del Patrocinio Letrado (Art. 542) • Quienes pueden representar a través de Patrocinio Letrado. • Patrocinio Letrado Gratuito y supuesto. • Órganos autorizados por ley para brindar patrocinio letrado gratuito (Art. 453, 454, 455 C.T.R.). |
| | | APLICAR LA NORMATIVA CUANTO AL AGOTAMIENTO DE | Identificar los casos que requieren el agotamiento de la vía administrativa para su acceso al proceso laboral | <p>Agotamiento de la Vía Administrativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facultativo. • Por disposición Legal. |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | LA VÍA ADMINISTRATIVA. | (artículos 460 y 461). | |
| | | RECONOCER LA ACTIVIDAD PROCESAL EN EL PROCESO LABORAL. | Establecer las formalidades que debe cumplir la actividad procesal, identificando las vicisitudes creadas por una actividad procesal defectuosa. | <ul style="list-style-type: none"> • Firma, autenticación y presentación de gestiones escritas (artículo 462). • Uso del idioma español y traducciones (artículo 464). • Plazos para realizar actuaciones judiciales (artículos 424 y 466). • Presentación de gestiones escritas (artículo 467). • Supuestos de nulidad (artículos 471, 435, 537, 574 y 426). • Trámite de la petición de nulidad (artículo 472). • Término para solicitar la nulidad (artículo 475). • Deber de saneamiento y declaratoria de oficio de la nulidad (artículos 473 a 475). • Efectos de la declaratoria de nulidad (artículo 474 in fine). |
| | | RECONOCER CUÁNDO ES LA PROCEDENTE LA ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES E INEXISTENCIA DEL FUERO DE ATRACCIÓN. | Establecer en qué hipótesis es factible la acumulación de pretensiones y por qué es inexistente el fuero de atracción (artículos 487 y 488), para la debida tramitación del proceso laboral desde su demanda y contestación, evitando así atrasos innecesarios. | <ul style="list-style-type: none"> • Acumulación de Procesos. • Pretensiones Laborales. • No atracción en juicios universales. |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | | |
| | | RECONOCER LAS DIFERENTES MEDIDAS CAUTELARES Y SU PROCEDIMIENTO. | Definir los procedimientos cautelares y anticipados tanto típicos como atípicos, así como el momento procesal oportuno para la solicitud de cada uno de ellos en tiempo y forma, dando contestación de manera ágil y oportuna, buscando la protección y garantía provisional del objeto del proceso y la efectividad de la sentencia. | Tipos de procedimientos cautelares y anticipados previstos (artículo 489); medidas anticipadas (artículos 489 y 490): <ul style="list-style-type: none"> • Embargo preventivo: supuestos y requisitos de procedencia (artículo 491); como acto previo a la demanda (artículo 491). • Arraigo (artículo 492). • Suspensión de los efectos del acto de despido. Trámite (artículo 493). |
| | | APLICAR EL PROCESO ORDINARIO LABORAL. | Desarrollar las etapas del Proceso Ordinario Laboral desde la presentación de la demanda y hasta la fase recursiva, determinado además, el procedimiento por parte de la persona juzgadora para su debida resolución. | Etapas del Proceso Ordinario: <ul style="list-style-type: none"> • Fase Preliminar. • Fase Complementaria. • Fase Recursiva. |
| | | ESTABLECER LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN DE LA DEMANDA Y TRASLADO. | Identificar los requisitos de la demanda y su subsanación para el establecimiento de las pretensiones en forma clara y precisa. | <ul style="list-style-type: none"> • Pretensiones y Requisitos de la demanda (artículo 495). • Subsanación e integración de la litis (Art. 496). • Traslado. • Contestación. |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Contra demanda y Reconvención (artículos 497, 498, 500 y 504). • Ofrecimiento y carga de prueba de las partes. |
| | | RECONOCER LAS DIFERENTES RESOLUCIONES INTERLOUCTORIAS. | Identificar las diferentes resoluciones interlocutorias a fin de que las personas juzgadoras procedan con el trámite de las mismas. | <ul style="list-style-type: none"> • Competencia. • Medidas cautelares. • Acumulación. • Recursos de resoluciones interlocutorias. |
| | | APLICAR LAS EXCEPCIONES PREVIAS Y DE FONDO. | Identificar cuáles son las excepciones previas y las excepciones de fondo, para que la persona juzgadora la resuelva en el momento procesal oportuno. | <ul style="list-style-type: none"> • Oposiciones y plazo para interponerla. • EXCEPCIONES PREVIAS: (Art. 503 C.T.) <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de Agotamiento vía. 2. Falta de competencia. 3. Falta de capacidad, inexistencia o insuficiencia de la representación. 4. Compromiso arbitral. 5. Existencia de efectos en el escrito de demanda. 6. Litis pendencia. 7. Indebida acumulación de pretensiones. 8. Improcedencia del proceso elegido. 9. Indebida integración de la Litis. • EXCEPCIONES DE FONDO: (Art. 504 C.T.) <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de Derecho. 2. Prescripción. |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | | | | <ol style="list-style-type: none"> 3. Caducidad. 4. Transacción. 5. Cosa Juzgada. 6. Falta de Legitimación. 7. De pago. |
| | | APLICAR LA RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS INDIVIDUALES LABORALES (Ley de Resolución Alterna de Conflictos) | Reconocer los diferentes medios de resolución alternativa de conflictos individuales, conforme a la Reforma Procesal Laboral y la Ley Resolución Alterna de Conflictos, así como el momento procesal oportuno para promoverlos, procurando la negociación entre las partes sin la necesidad del dictado de una sentencia por parte de la persona juzgadora. | <ul style="list-style-type: none"> • Medios de resolución: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mediación 2. Conciliación 3. Arbitraje • Efectos para cada uno de los medios de resolución alternativa de conflictos. • Principios que rigen la resolución alterna de conflictos. • Entender la prioridad de los instrumentos de solución alterna de conflictos (artículos 456 y 517 inciso 3 CTR). • Requisitos legales para la solución de un conflicto en un centro privado (artículo 456). • Conceptos de: derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles (artículo 457, artículo 603). • Supuestos en que procede la conciliación y el arbitraje en el Sector Público. • Casos en que procede una conciliación previa. Reglas (artículo 459). • Principios que rigen la mediación y la |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | | | conciliación. |
| | | APLICAR LAS REGLAS DE LA PRUEBA MATERIA LABORAL. | Identificar la importancia de la prueba, los diferentes medios probatorios, carga probatoria, admisibilidad y valoración, para la convicción del tribunal. | <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de prueba. • Conceptos de "verdad"; prueba Procesal y verdad procesal • Aspectos que deben ser objeto de prueba. • Principios que rigen la prueba en materia laboral y sus reglas de interpretación. • Supuestos en que procede la aplicación analógica (fuentes normativas. Código Procesal Civil y normativa procesal contencioso-administrativa). • Concepto de la carga de la prueba y las cargas específicas reguladas en materia laboral. (Artículo 478) • Concepto y procedimiento de práctica de los siguientes medios de prueba (declaración de parte, declaración de persona funcionaria, interrogatorio de parte, confesión; confesión en rebeldía; prueba testimonial, persona testigo – perito o perita y careo; prueba documental, prueba pericial; trámite para el ofrecimiento y evacuación de la prueba pericial; el reconocimiento judicial, reconocimiento de personas; prueba científica; diferencias con la prueba documental y la pericial; las presunciones (presunciones legales, absolutas, relativas y humanas, |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>presunciones específicas en materia laboral).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hipótesis en que procede la prueba complementaria o para mejor resolver. • Supuestos de valoración de la prueba en materia laboral. Sana Crítica. |
| | | <p>APLICACIÓN DE LAS REGLAS DE AUDIENCIAS: SEÑALAMIENTOS Y CELEBRACIÓN.</p> | <p>Distinguir los tipos de audiencias existentes en los diferentes procesos laborales, a fin de que la persona juzgadora maneje la dinámica de la audiencia, procurando el desarrollo efectivo de la misma, en cumplimiento de las fases de esta, garantizando el principio de celeridad procesal.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de Procesos donde hay Audiencia única. • Tipos de Procesos donde hay Audiencia de dos etapas (Preliminar y complementaria). • Generalidades de las audiencias previstas en la nueva normativa (audiencias, regla general (artículo 512); convocatoria (artículo 513); • Presunción por ausencia de parte ofrecida como declarante (artículos 514 y 526); • Efectos de la negativa de la parte a someterse a una valoración personal o la obstaculice (artículo 516); • Especial tratamiento de la prueba pericial (artículo 516); • Actuaciones en la fase preliminar (artículo 517); • Actuaciones en la fase complementaria (artículo 518); • Supuestos en los cuales se permite ventilar el proceso en dos audiencias y diferencia con prórroga de la audiencia (artículos 519, 521, 513, |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | | | <p>528 y párrafo2);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglas aplicables a las audiencias (artículos 525 y siguientes). • Comparecencia e inasistencia de las partes y sus efectos (artículos 526 a 528 y 536 párrafo final); • Resoluciones dictadas en la audiencia y recursos (artículos 530 y 524); • Reprogramación de la audiencia (artículo 536); • Desarrollo de la audiencia y deber de las personas asistentes (artículos 532 y 535). • Prohibición de transcripción literal, grabación (artículos 533 y 534); • Efectos de la expiración de plazos (artículos 537, 471, 424, 473, 587 y 598). • Recursos incoados por las partes durante la audiencia y admisión. |
| | | RECONOCER LA PROCEDENCIA DE LA SENTENCIA ANTICIPADA. | Identificar los supuestos por los cuales el proceso fenece en forma previa para el dictado de una sentencia anticipada y su fase recursiva. | <ul style="list-style-type: none"> • Motivos de sentencia anticipadas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Allanamiento total. 2. No contestación de la demanda. 3. No contestación conforme a derecho. 4. Contestación Extemporánea. 5. Cosa Juzgada. 6. Prescripción. 7. Caducidad. 8. Transacción. 9. Imposibilidad de demanda. |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | | | <p>10. Sentencia de Puro Derecho.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efectos de la sentencia anticipada en cuanto a las costas (artículo 562). • Órgano Competente en alzada. |
| | | <p>DICTADO DE LA SENTENCIA ORDINARIA.</p> | <p>Identificar la sentencia ordinaria, sus formalidades, plazos para su dictado, así como los efectos y consecuencias de la misma, para que la persona juzgadora evite futuras nulidades.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de sentencia: Oral y Escrita. • Efectos de la sentencia: Cosa juzgada material y formal. • Plazo perentorio para dictarla en primera instancia. • Forma del dictado atendiendo al proceso. • Formalidades de sentencia, repercusiones económicas y efectos. • Principio de Congruencia y sus efectos. • Sentencias de Segunda instancia: Tribunal de Apelaciones y Casación y sus formalidades (artículos 560 in fine y 432). • Aspectos relacionados con las costas (reglas para su fijación (artículo 562 y 265); asuntos inestimables con trascendencia económica (artículo 562 párrafo final); dispensa de pago (artículo 563); supuestos de ausencia de buena fe (artículo 563); contrato de cuota litis (artículo 564). • Oficiosidad en la condena de oficio a pagar intereses e indexación de extremos económicos principales. Cálculo de intereses (artículo 565). |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Limitación de la condena por salarios caídos (artículos 566 y 568); condena a cancelar cuotas obrero patronales (artículo 567); efectos de la sentencia (artículo 569). |
| | | CORREGIR LAS RESOLUCIONES JUDICIALES. | Establecer los supuestos de la corrección de las resoluciones judiciales y en qué hipótesis procede la corrección de simples errores materiales, garantizando el principio de oficiosidad en este tipo de actuaciones. | <ul style="list-style-type: none"> • Adición y Aclaración, de Oficio o a solicitud de parte (artículo 578). • Momento procesal oportuno para corregir errores materiales (artículo 579). |
| | | ESTABLECER LOS MEDIOS Y TRAMITE DE IMPUGNACIÓN Y OPORTUNIDAD PARA ALEGARLOS. | Distinguir los distintos medios impugnativos que permite la normativa procesal laboral contra las resoluciones jurisdiccionales, para la dirección clara y precisa de los recursos ante el órgano jurisdiccional competente encargado de conocerlos y resolverlos. | <ul style="list-style-type: none"> • Normativa legal que rige los medios impugnativos. • Tipos de procesos y resoluciones recurribles ante el Tribunal de Apelación y de Casación, conforme a la Reforma Procesal Laboral. • Remedio procesal respecto de las providencias (artículo 580). • Supuestos en que procede el recurso de revocatoria (artículo 581). • Hipótesis en que proceden los recursos en audiencia (artículos 582 y 584). • Aspectos vinculados con el recurso de apelación (resoluciones apelables (artículos |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>583, 539, 586, 641, 668 y 678).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preclusión y competencia funcional (artículo 589); • Recurso de apelación contra resoluciones interlocutorias (artículo 584); • Trámite del recurso de apelación contra autos y sentencias interlocutorias (artículos 585, 524, 530, 587 y 586). • Requisitos del recurso de apelación; despacho en que se presenta, plazo (artículos 590 y 586 párrafo final); • Recurso de apelación extemporáneo (artículo 591); emplazamiento del recurso de apelación (artículo 591); • Efectos de la apelación, la apelación adhesiva y la apelación por inadmisión (artículo 599 y Código Procesal Civil- esta normativa y posibilidad estaría vigente hasta octubre de 2018); plazo para pronunciarse. • Recepción de prueba en segunda instancia; contenido de la resolución (artículos 592, 593, 596 y 597). • Órgano ante el cual se interpone el recurso. • Formalidades del Recurso. • Plazo para su interposición. |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Emplazamiento. • Plazo para dictar la resolución • Definir el recurso de casación y desarrollar los siguientes aspectos relacionados con el mismo: pronunciamientos que admiten recurso de casación (artículos 586, 610 y 641 párrafo final. • Recurso de casación por razones procesales (artículos 587 y 585 inciso2). • Recurso de casación por el fondo (artículo 588). • Preclusión y competencia funcional (artículo 589). • Requisitos del recurso de casación. • Despacho en que se presenta el recurso de casación. Plazo (artículos 590 y 586 párrafo final). • Recurso de casación extemporáneo (artículo 591). • Efectos del recurso de casación (artículo 599). • Emplazamiento del recurso de casación (artículo 591). • Plazo para dictar resolución de Casación. • Recepción de prueba en casación (artículos 593 y 594). • Contenido del fallo de casación (artículos 595, 596 y 597). • Recurso de casación en interés |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | | | | <p>del ordenamiento jurídico. Supuestos, legitimación y efectos (artículo 600).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supuestos en que procede el recurso de revisión (artículos 601, 680 y Código Procesal Civil). |
| | | <p>APLICAR PROCESOS EJECUCIÓN SENTENCIA.</p> | <p>LOS DE DE</p> <p>Reconocer el Proceso de Ejecución de Sentencia y la aplicabilidad del principio de oficiosidad en esta materia para el debido cumplimiento de la sentencia firme que se ejecuta.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Modalidades de la ejecución: De oficio o a instancia de parte. • Determinar la procedencia del embargo: <ul style="list-style-type: none"> • De bienes particulares. • De bienes públicos (169 CPCA). • Legalidad del embargo de oficio. • Presupuesto de la suspensión del remate de bienes. • Satisfacción parcial o a tractos de la parte vencida, y orden de solventar. • Aspectos relacionados con el procedimiento de ejecución (órgano competente (artículo 571). • Supuestos de ejecución inmediata (artículo 571). • Fijación de montos (artículo 571); ejecución de acuerdos conciliatorios o de sentencia que declara el incumplimiento de convención colectiva (artículo 571). • Cumplimiento patrimonial forzoso (artículo 572, legislación procesal civil y numerales 167 y 168 del Código |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>Procesal Contencioso Administrativo).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de orden de reinstalación; postergación, pago de salarios caídos; ineficacia de la resolución; multa y causa disciplinaria (artículos 573, 574, 575, 576 y 577). |
| | | IDENTIFICAR LAS FORMAS ANÓMALAS DE TERMINACIÓN DEL PROCESO. | <p>LAS DE</p> <p>Desarrollar los aspectos vinculados con las formas anómalas de terminación del proceso y sus reglas aplicables, para que la persona juzgadora dicte el tipo de resolución correspondiente al proceso.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • El Desestimiento. • La Renuncia del derecho. • La deserción. • La satisfacción Extra-procesal. • La Transacción. • Los acuerdos conciliatorios. |
| | | IDENTIFICAR LOS PROCESOS ESPECIALES LABORALES. | <p>LOS</p> <p>Reconocer los diferentes procesos especiales regulados en la Reforma Procesal Laboral, su trámite, fase recursiva para la aplicación de las normas especiales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Procesos Especiales: <ol style="list-style-type: none"> 1. Proceso de Menor Cuantía. 2. Fueros Especiales. 3. Consignación de Prestaciones de la persona Trabajadora fallecida (Fueros de Atracción, contencioso y no contencioso). 4. Autorizaciones. 5. Restitución, Reinstalación de persona trabajadora que sufrió Riesgo del Trabajo. • Variaciones de esos procesos en relación con el proceso ordinario (artículo 539). • Trámite del recurso en esos procesos (artículos 539, 432, 495 inciso 10 y 583 inciso 14). |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
| | | RECONOCER LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE LOS PROCESOS DE MENOR CUANTÍA. | Aplicar el proceso de menor cuantía correspondiente, así como el órgano competente de alzada, para que la persona juzgadora garantice el debido proceso y su normativa especial. | <ul style="list-style-type: none"> • Audiencia única. • Dictado de sentencia en forma oral. • Excepción del dictado de la sentencia en forma escrita. • Órgano competente para conocer en alzada el recurso. |
| | | APLICAR LA PROTECCIÓN EN FUEROS ESPECIALES Y TUTELA DEL DEBIDO PROCESO. | Identificar la normativa legal, constitucional e internacional de tutela de fueros especiales, así como el órgano competente de alzada, para que la persona juzgadora garantice el debido proceso y su normativa especial. | <ul style="list-style-type: none"> • Leyes: Constitución Política, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, Código de Trabajo, entre otros. • Supuestos de fueros especiales (artículo 540). • Lineamientos del debido proceso previo al despido y la caducidad para hacer uso de la autorización de despido (artículo 541). • Procedimiento para la solicitud de tutela y prescripción (artículo 542). • Trámite y legitimación pasiva (artículo 543). • Procedimiento de desacumulación (artículo 546). • Efectos y limitaciones de la sentencia: estimatoria (artículos 544 y 545) desestimatoria (artículo 545). • Efectos del incumplimiento de plazos (artículos 547 y 424) • Obligatoriedad de Asistencia Letrada en caso de señalamiento de audiencia (Art. 542). • Recurso (artículo 586). |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | ESTABLECER LOS MECANISMOS DE DISTRIBUCIÓN DE PRESTACIONES DE PERSONAS TRABAJADORAS FALLECIDAS. | Identificar las personas beneficiarias y el orden de las mismas, en cuanto a la distribución de las prestaciones de las personas trabajadoras fallecidas, para que la persona juzgadora garantice el debido proceso y su normativa especial. (Artículo 548). | <ul style="list-style-type: none"> • Personas legitimadas para formularlo (artículo 549). • Desarrollo del procedimiento (artículo 550). • Recuso de apelación (artículo 583 inciso 13). • Procedimiento en caso de contención (artículo 551). • Supuesto de recurso de casación cuando es contencioso (artículo 586). |
| | | APLICAR LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA RESTITUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS QUE SUFRIERON UN RIESGO LABORAL O QUE SE LE APLIQUE LA LEY 7600 O REINSTALACIÓN DE ORIGEN LEGAL. | Establecer las pretensiones que pueden tramitarse en el proceso de Restitución y Reubicación de las personas trabajadoras que sufrieron un riesgo laboral, así como el órgano competente de alzada, para que la persona juzgadora garantice el debido proceso y su normativa especial. | <ul style="list-style-type: none"> • Personas legitimadas para plantear este proceso (artículos 554, 254 y 559). • Aspectos del procedimiento: requisitos del escrito inicial (artículo 555). • Orden de reposición (artículos 556 y 557). • Trámite en caso de oposición (artículo 557). • Contenido de la sentencia en caso de oposición; referencia especial al pago de salarios caídos completos (artículos 557 y 558). |
| | | RECONOCER LA PROCEDENCIA DEL PROCESO DE AUTORIZACIONES EN MATERIA LABORAL. | Desarrollar el procedimiento de autorizaciones (artículos 553 y 620 párrafo penúltimo), para que la persona juzgadora evite despidos ilegales cuando se haya planteado conflictos colectivos de carácter económico y social. | <ul style="list-style-type: none"> • Casos en los que casos procede. • Procedimiento. • Recursos. |

| | | | | | |
|--|--|--|------------------|---|---|
| | | IDENTIFICAR DIFERENTES PROCESOS SEGURIDAD SOCIAL. | LOS DE | Identificar los diferentes procesos de Seguridad Social y sus regímenes, para la aplicabilidad de la norma especial en cada uno de ellos. | <ul style="list-style-type: none"> • Diferentes Regímenes de Invalidez Vejez y Muerte. • Riesgos del Trabajo. |
| | | APLICAR REGÍMENES PENSIONES. | LOS DE | Determinar qué pretensiones se tramitan en los procesos de Seguridad Social, con el fin de que la persona juzgadora aplique los diferentes regímenes de pensiones, conforme a la población que estos los cubre. | <p>Régimen de IVM:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CCSS: Régimen contributivos y no contributivos. • Magisterio Nacional. • Hacienda. • Poder Judicial. <p>Desarrollar los siguientes aspectos de ese proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Particularidades respecto del proceso ordinario (artículo 538). • Presunción de veracidad (artículo 538). • Recurso (artículo 586). |
| | | DETERMINAR PROTECCIÓN RIESGOS TRABAJO. | LA DE DEL | Definir el nexo de causalidad que existe en todo Riesgo del Trabajo, para la protección de las y los trabajadores conforme a la normativa de la materia. | <ul style="list-style-type: none"> • Cuando no se considera Riesgo del Trabajo. • Prestaciones a reconocer a la persona trabajadora. • Tipos de Incapacidades y su fórmula para resarcirla. • Reglas Especiales conforme a la RPL. • Diferentes medios probatorios, careo y confrontación de personas peritas oficiales y no oficiales. • Manejo de la Audiencia. • Fase recursiva. |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | <p>APLICAR LA NORMATIVA EXISTENTE A LOS PROCESOS DE ACCIDENTES DE TRÁNSITO PUROS Y SIMPLES.</p> | <p>Identificar el procedimiento ante los accidentes de tránsito puros y simples, con el fin de que la pers juzgadora valore los supues requeridos para el establecimie de indemnizaciones procedentes de cualquier persona, sea trabajadora o no.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Trámite y vía procesal a seguir. <div style="border: 1px solid black; background-color: #f8d7da; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>Comentado [N1]: Se agregó este tema por parte de las personas constructoras, con la autorización de doña Marniee y don Juan Carlos.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones a reconocer a la persona que ha sufrido un accidente de tránsito puro y simple. Remisión de la Ley de Tránsito al procedimiento establecido para los riesgos de trabajo. • Tipos de incapacidades y fórmula para resarcirla. • Reglas especiales conforme a la RPL. • Medios probatorios, careos, confrontación de personas, personas peritas oficiales y no oficiales, dictámenes particulares y personas testigos peritas. • Manejo de la audiencia. • Vigencia de la póliza obligatoria del seguro automotor. • Monto de la cobertura, saldo en descubierto que existe al momento de interponer el proceso en vía judicial. • Extinción del monto de la cobertura. • Sentencia. • Recursos (apelación y Tribunal de Apelaciones correspondiente). |
| | | <p>RECONOCER CUALES ACTUACIONES U OMISIONES DE LA PARTE</p> | <p>Desarrollar el procedimiento establecido en la materia laboral, así como las diferentes infracciones</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de "Infracciones a las leyes de trabajo y seguridad social". • Tipos de Infracciones. |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>EMPLEADORA SON INFRACCIONES A LAS LEYES DEL TRABAJO Y LOS EFECTOS DE ESTAS.</p> | <p>cometidas por la o el patrono, que lo hacen acreedor o acreedora a multas y/o sanciones, estableciendo el trámite correspondiente, según la normativa especial de la materia.</p> <p>Identificar el tipo de responsabilidad derivada de la infracción a la ley laboral, para que la persona juzgadora determine la sanción por imponer.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos esenciales de los diferentes tipos de sanciones: naturaleza sancionatoria, principios del procedimiento; legitimados para plantear el proceso; carga de la prueba; prescripción; acusación; requisitos, trámite; subsanación de la acusación; contenido de la resolución inicial; citación de personas jurídicas; audiencia y conciliación; dictado de la sentencia; contenido de la sentencia; criterios para la fijación de la sanción y posibilidad de aminorarla; efectos del fallo; recurso de apelación. • Procedimiento señalado en el Código de Trabajo para el trámite de las infracciones laborales: naturaleza sancionatoria, principios del procedimiento; legitimados para plantear el proceso; carga de la prueba; prescripción; acusación; requisitos, trámite; subsanación de la acusación; contenido de la resolución inicial; citación de personas jurídicas; audiencia y conciliación; dictado de la sentencia; contenido de la sentencia; criterios para la fijación de la sanción y posibilidad de aminorarla; efectos del fallo; recurso de apelación. • Vía procesal a seguir. • Legitimación. • Requisitos de la Acusación. • Prevención bajo inadmisibilidad. |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Admisibilidad y convocatoria a Audiencia. • Imputación de Cargos. • Audiencia oral –Tentativa de • Conciliación. • Sentencia (Sanciones y/o multas). • Recursos. |
| | | APLICAR LA NORMATIVA EXISTENTE A LOS PROCESOS DE DISOLUCIÓN DE COOPERATIVAS Y SINDICATOS | Identificar el Procedimiento de la Disolución de Cooperativas y Sindicatos, así como el medio de Impugnación, para que la persona juzgadora establezca cuando procede dicha disolución. | <ul style="list-style-type: none"> • Trámite (proceso ordinario). • Legitimación. • Pretensiones. • Sentencia (liquidación y cancelación en libros de registro). |
| | | IDENTIFICAR LOS MEDIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. | Identificar los diferentes medios de negociación colectiva, en apego a la Reforma Procesal Laboral, para la aplicación de la normativa especial en cada caso. | <ul style="list-style-type: none"> • Convención Colectiva en el sector privado y en el sector público: <ol style="list-style-type: none"> 1. Concepto. 2. Objeto. 3. Tipos de cláusulas (Normativa, obligacional y garantista). 4. Legitimación. • Procesos judiciales de lesividad y nulidad evidente y manifiesta (Art. 34 CPCA): <ol style="list-style-type: none"> 1. Órgano competente. • Contratos Colectivos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Concepto. 2. Objeto. 3. Legitimación. |
| | | IDENTIFICAR LOS MEDIOS DE RESOLUCIÓN | Reconocer el trámite en los diferentes medios de resolución | <ul style="list-style-type: none"> • Arreglo Directo: concepto, objeto, legitimación y procedimiento. |

| | | | | |
|--------------------------|---------------------------------------|--|---|---|
| | | ALTERNATIVA DE CONFLICTOS COLECTIVOS CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL. | <p>DE EN DE Y</p> <p>alternativa de conflictos colectivos, conforme a la Reforma Procesal Laboral, para la debida aplicación de la normativa especial en cada caso.</p> <p>Identificar la legitimación de las personas intervinientes en cada proceso, para que la persona juzgadora evite nulidades y determine inadmisibilidades.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Conciliación: concepto, objeto, legitimación y procedimiento. • Arbitraje: concepto, objeto, legitimación y procedimiento. |
| | | DETERMINAR EL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN DE HUELGA Y PAROS. | <p>Diferenciar el trámite entre huelgas y paros en el sector privado y público, para la calificación de legalidad o ilegalidad de estas, atendiendo a los requisitos formales y materiales establecidos por ley.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Concepto. • Objeto. • Legitimación. • Formas de Holar. • Momento para pedir la calificación. • Autoridad Competente. • Requisitos de la solicitud. • Prueba pertinente. • Procedimiento para calificar el movimiento. • Sentencia. • Recursos. |
| Juez(A) 3 Laboral | Función Jurisdiccional (Fondo) | ANALIZAR DEL LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. | <p>Analizar los principios generales del derecho de trabajo, para que se garantice a las personas trabajadoras el acceso a la administración de justicia en el campo del derecho laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Principio protector (indubio pro operario, condición más beneficiosa y norma más favorable). • Principio de irrenunciabilidad. • Principio de continuidad. • Principio de primacía de la realidad. • Principio de razonabilidad. • Principio de buena fe. • Principio de progresividad y no regresividad. |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | <p>DISTINGUIR LAS FUENTES NORMATIVAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.</p> | <p>Distinguir la clasificación de las fuentes formales del Derecho del Trabajo (fuentes de carácter internacional, fuentes estatales y fuentes no estatales o autónomas) para darle una solución a los conflictos normativos que se presenten en los distintos casos concretos.</p> <p>Identificar el contenido de las normas supranacionales que integran el derecho laboral costarricense, para la efectiva resolución de conflictos judiciales.</p> <p>Desarrollar las aplicaciones del principio de Control de Convencionalidad en materia laboral, en cuanto a los instrumentos internacionales no ratificados y los pronunciamientos de órganos internacionales, para la efectiva resolución de los conflictos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Derechos laborales fundamentales reconocidos en la Constitución Política de Costa Rica. • Fuentes formales del Derecho de Trabajo. • Costumbres y usos. • Supuestos en que los usos y las costumbres se pueden transformar en fuentes no escritas del derecho laboral. • Conceptos de convención colectiva, arreglos directos, reglamento interno de trabajo, reglamento autónomo de servicio, contratos colectivos, etc, como fuentes escritas del derecho del trabajo. • Leyes ordinarias y decretos aplicables. • Reglamentos autónomos de servicio. • Arreglos conciliatorios y laudos arbitrales. • Convenios colectivos y arreglos directos. • Reglamentos interiores de trabajo. • Jurisprudencia Constitucional. • Contenido de las normas supranacionales que integran el derecho laboral costarricense. A saber: |
|--|--|--|---|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>a) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.</p> <p>b) Convenios de la OIT ratificados por Costa Rica, con énfasis en los Convenios 29, 87, 94, 95, 96, 98, 100, 102, 105, 111, 135, 138, 159, 169, 189, Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares, Convenios 97 y 143 de la OIT sobre los trabajadores migrantes.</p> <p>c) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer.</p> <p>d) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>e) Convención Americana de Derechos Humanos).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de Control de Convencionalidad con respeto a los derechos humanos vinculados con el derecho de trabajo, derivado de las sentencias de la Sala Constitucional Costarricense, así como de los instrumentos internacionales no |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | | ratificados y los pronunciamientos de órganos internacionales. |
| | | ESTABLECER LA NORMATIVA LABORAL EN EL TIEMPO Y ESPACIO. | Desarrollar los conceptos de eficacia de la ley laboral en el tiempo, los supuestos de la retroactividad normativa y de la aplicación de la norma laboral en el espacio, así como los principios de territorialidad de las leyes, para que la persona juzgadora garantice la efectividad de los casos sometidos a resolución en beneficio de la persona trabajadora. | <ul style="list-style-type: none"> • Principio de Irretroactividad. • Principio de Territorialidad. • Normativa laboral en el espacio y tiempo. • Supuestos de retroactividad normativa. • Supuestos de aplicación de la norma laboral en el espacio. |
| | | DESARROLLAR EL CONTRATO DE TRABAJO. | <p>Desarrollar los elementos y las características esenciales que definen un contrato de trabajo como criterio diferenciador de otras figuras contractuales, estableciendo además, la validez de la relación laboral y la competencia jurisdiccional.</p> <p>Desarrollar el régimen de nulidad contractual, así como los supuestos de invalidez e ineficacia del contrato de trabajo, en caso de estipulaciones que infrinjan las disposiciones</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Características Esenciales: <ol style="list-style-type: none"> a) Prestación personal de servicios. b) Remuneración. c) Subordinación d) Principio de Ajenidad. • Elementos formales: <ol style="list-style-type: none"> a) Objeto. b) Sujetos Contractuales (Público-Privado). c) Causa. d) Consentimiento y límite de la autonomía de la voluntad. e) Nulidad contractual. f) Invalidez y Eficacia. |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>establecidas en la normativa.</p> <p>Conceptualizar el término de capacidad contractual, desde el punto de vista laboral (personas trabajadoras mayores de quince años, personas trabajadoras con discapacidad cognoscitiva o volitiva).</p> <p>Definir el concepto de “<i>Período de Prueba</i>” en la relación laboral y sus efectos legales en cuanto a los derechos derivados del contrato de trabajo.</p> | <p>g) Capacidad contractual. h) Contrato Escrito y Contrato verbal. i) Período de Prueba.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Límites del Principio de Autonomía Contractual. • Capacidad contractual: personas trabajadoras mayores de quince años, personas trabajadoras con discapacidad cognoscitiva o volitiva. • Formas en que se puede estipular el contrato de trabajo: contrato verbal o escrito. • Requisitos mínimos que debe contener el contrato de trabajo. • Consecuencias legales de no elaborar un contrato por escrito y sus efectos en la carga de la prueba (artículo 25 del Código de Trabajo). |
| | | CLASIFICAR LOS DIFERENTES CONTRATOS DE TRABAJO. | <p>Conceptualizar los diferentes tipos de contratos de trabajo por razón de tiempo, a fin de que la persona juzgadora resuelva de forma efectiva los conflictos judiciales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de Contratos: <ul style="list-style-type: none"> a) Contratos de ejecución continua y de ejecución discontinua. b) Contrato por tiempo indefinido. c) Contrato a plazo fijo. d) Contrato a plazo fijo determinado por ley. e) Contrato por obra determinada. f) Contrato de preparación técnica |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>especial- aprendizaje. g) Contrato por temporada y ocasional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supuestos en los que el ordenamiento establece que la contratación por tiempo determinado fue cometida en fraude de ley. • Razones por las que el ordenamiento laboral da preferencia por el contrato a plazo indefinido. |
| | | <p>ESTABLECER LAS PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO.</p> | <p>Definir el concepto jurídico de persona trabajadora y persona empleadora bajo el régimen de empleo privado o público (funcionario(a) público(a), así como el concepto de la persona representante patronal.</p> <p>Conceptualizar los términos Intermediarios y contratistas, desarrollando su responsabilidad frente a la persona trabajadora.</p> <p>Establecer las consecuencias de la quiebra e insolvencia de la persona empleadora, como motivo de rompimiento de la relación laboral y la debida protección de las deudas del trabajador o trabajadora.</p> | <p>El trabajador(a):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto Jurídico. • Sujetos excluidos de la contratación laboral. • Personas. <p>El Patrono (a):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto Jurídico. • Capacidad contractual. • Representante patronal. • Sustitución Patronal y sus efectos en el contrato de trabajo. • Intermediario y contratista. • Figura de Grupos de Interés Económico y su responsabilidad frente a la persona trabajadora. • Quiebra e Insolvencia del empleador(a) y protección de las deudas de la persona trabajadora. |
| | | <p>IDENTIFICAR LAS OBLIGACIONES Y</p> | <p>Establecer cuáles son las obligaciones y las prohibiciones de la</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Normativas legales que establecen las obligaciones y prohibiciones de la |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | <p>PROHIBICIONES DE LAS PARTES.</p> | <p>persona trabajadora y de la persona empleadora dentro del desarrollo de la relación laboral, conforme a ley.</p> <p>Desarrollar el concepto del “ius variandi” y los supuestos en que resulta procedente o bien, improcedente, conforme a las condiciones esenciales de la relación laboral.</p> | <p>persona trabajadora y del patrono. (69-72 CT)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deber de diligencia. • Deber de buena fe. • Deber de lealtad. • Deber de obediencia. • Deber de fidelidad. • Deber de respeto (dignidad humana, libertad de expresión, entre otros). • Ius Variandi. |
| | | <p>ESTABLECER LA JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS.</p> | <p>Aplicar los distintos derechos laborales por razón del tiempo, de forma tal que se garantice una efectiva administración de justicia para la parte trabajadora.</p> <p><u>Jornada de Trabajo</u></p> <p>Establecer el concepto de jornada ordinaria, identificando además, los supuestos previstos por el ordenamiento jurídico para la jornada ordinaria (jornada ordinaria común, especial y excepcional).</p> <p><u>Jornada Extraordinaria</u></p> <p>Conceptualizar el término jornada extraordinaria, analizando los supuestos en que existen</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La Jornada de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> a) Jornada Ordinaria: concepto, supuestos previstos por el ordenamiento jurídico. b) Jornada continua. c) Jornada discontinua. d) Diferencia entre jornada continua y jornada discontinua. e) Jornada Extraordinaria: concepto, supuestos para pagar esta jornada, hipótesis en que es prohibida esta jornada y carga de la prueba. f) Remuneración. g) Jornadas Especiales (143 CT. Menores de Edad y por Interés Público). h) Jornada máxima legal: reglas especiales para su determinación y el límite legal de la jornada ordinaria, extraordinaria y jornada emergente. • Feriatos <ul style="list-style-type: none"> a) Concepto y distinción con el asueto. b) Remuneración de los días feriatos. c) Excepciones a la regla general de prohibición. |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | <p>excepciones para el pago de este tipo de jornadas, hipótesis en que es prohibida la jornada extraordinaria y a quién le corresponde la carga de la prueba del horario y su pago.</p> <p><u>Jornada Máxima Legal</u></p> <p>Identificar las reglas especiales para la determinación de la jornada máxima legal (presupuestos del artículo 143 del Código de Trabajo, el deber de colaboración; guardas vigilantes y dormilones; personas menores de edad y mujeres).</p> <p><u>Feriatos</u></p> <p>Diferenciar el concepto de días feriatos al concepto de asueto, estableciendo además, cuáles son los feriatos legales de pago obligatorio y los feriatos de pago no obligatorio, así como las excepciones a la regla general de prohibición de los días feriatos.</p> | <p>d) Feriatos de pago obligatorio y no obligatorio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones <ul style="list-style-type: none"> a) Concepto. b) Remuneración. c) Disfrute fraccionado. d) Compensabilidad. e) Acumulación. • Descanso Semanal <ul style="list-style-type: none"> a) Concepto. b) Remuneración. c) Compensabilidad. d) Acumulación. |
|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | <p><u>Vacaciones</u></p> <p>Conceptualizar el término vacaciones y el tiempo de descanso en la relación laboral, así como los lineamientos establecidos para la remuneración de las vacaciones y el tiempo de descanso, determinando además bajo qué parámetros procede la compensación y acumulación de las vacaciones.</p> <p><u>Descanso Semanal</u></p> <p>Conceptualizar el término descanso semanal, identificando las reglas generales para su fijación, bajo labores continuas y discontinuas, así como la sanción aplicable cuando no se otorga ese descanso.</p> <p>Determinar cuáles son los lineamientos para la remuneración, compensación y acumulación de los días de descanso.</p> | |
| | | <p>DIFERENCIAR LAS MODALIDADES ESPECIALES DE CONTRATACIÓN</p> | <p>Diferenciar el contrato de trabajo y sus modalidades especiales de contratación laboral, frente a otras formas contractuales no laborales,</p> | <p>• <u>Modalidades especiales:</u></p> <p>a) Contrato de servicio doméstico. b) Contrato de trabajadores a domicilio.</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | <p>LABORAL FORMAS CONTRACTUALES NO LABORALES.</p> | <p>Y de manera tal que se garantice la administración efectiva de la justicia.</p> | <p>c) Contrato de trabajo en el sector público. d) Empleados(as) de confianza. e) Teletrabajo. f) Persona Trabajadora Migrante (Ley General de Migración y Extranjería).</p> <p>• <u>Formas contractuales no laborales:</u></p> <p>a) Out sourcing. b) Mandato. c) Contrato de sociedad. d) Contrato de obra civil. e) Franquicia f) Tercerización. g) Contrato de Servicios Profesionales.</p> |
| | | <p>DIFERENCIAR EL REGIMEN DE EMPLEO PÚBLICO.</p> | <p>Desarrollar el concepto de funcionario(a) público, estableciendo los principios y las fuentes del derecho que sustentan la función pública.</p> <p>Explicar el régimen de estabilidad constitucional (propiedad) y el régimen de estabilidad relativa o impropia (interinos), así como los diferentes regímenes del Servicio Civil, Servicio Municipal, Servicio</p> | <p>• Conceptos vinculados con el régimen de empleo público: asignación, reasignación, recalificación, reestructuración, ascensos, descensos, permutas, carrera profesional, anualidades, principio del Estado como patrono único.</p> <p>• Teoría general del acto administrativo.</p> <p>• Régimen de Estabilidad Constitucional (idoneidad, igualdad).</p> <p>• Estabilidad Impropia (Interinos).</p> <p>• Disposiciones Generales del Régimen Laboral de servidores y servidoras del</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | | <p>Exterior, de las Instituciones Autónomas y del Poder Judicial.</p> <p>Conceptualizar el acto administrativo, de forma que éste permita la resolución de los reclamos que se presentan ante la sede judicial del régimen de empleo público.</p> | <p>Estado y sus Instituciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleados (as) de confianza. • Asignación, reasignación, revaloración y reestructuración de puestos. • Teoría del Estado como Patrono Único. • Reclamos de pluses salariales y su cálculo. • Régimen disciplinario. • Principios del Debido Proceso y Derecho Defensa. • Principios que integran el debido proceso en sede administrativa. • Principio Legalidad. • Principio Non bis in idem. • Principio de Proporcionalidad. • Conflictos de Jerarquía Impropia Municipal. • Supuestos en que las personas funcionarias públicas quedan excluidas del pago de prestaciones laborales. |
| | | <p>IDENTIFICAR LAS NOCIONES BÁSICAS DE LA TEMÁTICA SALARIAL.</p> | <p>Explicar las nociones básicas de la temática salarial, de tal manera que se tutele su defensa para las personas que se encuentren en grado de vulnerabilidad.</p> <p><u>Salario</u></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza contraprestacional y alimentaria del salario. • Principio de igualdad salarial. • Principio de Libre Negociación. • Tipos de salario: <ol style="list-style-type: none"> a) Salario ordinario. b) Salario extraordinario. c) Salario devengado. d) Salario líquido neto. e) Salario Mínimo. |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>Desarrollar el término salario, así como los parámetros establecidos para un salario mínimo y cómo es permitida su libre negociación, sujetándose a los límites establecidos.</p> <p>Desarrollar el principio de igualdad salarial, identificando los distintos tipos de salario y sus modalidades de pago (por unidad de tiempo, por tarea o a destajo, en dinero y especie y por participación en utilidades), así como las vicisitudes que se puedan generar por el pago del salario (lugar de pago, plazo, prueba del pago, persona legitimada para recibirlo).</p> <p><u>Medidas de protección del salario</u></p> <p>Establecer el procedimiento para el decreto de embargo de salario y los límites de ese embargo (artículo 172 Código de Trabajo).</p> | <p>f) Salario Especie. g) Salario Escolar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modalidad de pago, plazo y lugar. • Embargo del salario. • Reglas sobre rebajos por anticipos o pagos en exceso por parte de la persona empleadora. • Formas remunerativas salariales: <ul style="list-style-type: none"> a) Bonificación. b) Viáticos. c) Comisiones. d) Disponibilidad. e) Prohibición. f) Dedicación Exclusiva. g) Anualidades. h) Gastos de Representación. i) Zonaje. j) Dietas. • Propinas (Ley N° 9116 del 24 de diciembre del 2012). • Aguinaldo: <ul style="list-style-type: none"> a) Concepto. b) Formas de cálculo del aguinaldo en el sector público y privado. c) Prohibición de venta y traspaso. d) Gravamen del aguinaldo. e) Afectación del aguinaldo por |
|--|--|--|---|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>Identificar las reglas sobre rebajos por anticipos o pagos en exceso por parte de la persona empleadora.</p> <p><u>Propina</u></p> <p>Definir el término salario en especie, identificando cuáles son los lineamientos legales para la fijación proporcional de ese salario, las formas remunerativas salariales, así como los casos que no se constituyen salario en especie.</p> <p><u>Aguinaldo</u></p> <p>Conceptualizar el término aguinaldo, estableciendo las formas de cálculo de ese rubro en la empresa privada y en el régimen de empleo público.</p> <p>Identificar los lineamientos para la prohibición de venta, el traspaso y el gravamen del aguinaldo, identificando además, en qué hipótesis el pago de pensión alimentaria puede afectar el aguinaldo.</p> | <p>pensión alimentaria.</p> <p>f) Modalidades de remuneración.</p> |
|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | Distinguir las diferentes modalidades de remuneración, para el aseguramiento de su obtención y resolución efectiva en el margen de la administración de justicia en materia laboral. | |
| | | IDENTIFICAR LAS CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. | Identificar las causales de suspensión del contrato de trabajo, con el objetivo de que la persona juzgadora resuelva los casos sometidos a su conocimiento. | <ul style="list-style-type: none"> • Causales de suspensión por voluntad del trabajador, del patrono y ajena a voluntad de las partes. |
| | | GARANTIZAR LA TUTELA DE LOS FUEROS DE PROTECCIÓN ESPECIAL MATERIAL LABORAL. | Explicar los distintos fueros de protección especial en material laboral, desde el punto de vista de las disposiciones legales más importantes que le rigen, de tal forma que la persona juzgadora garantice la tutela de los mismos. | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadora Embarazada y en periodo de lactancia. • Acoso sexual. • Menores de Edad. • Fuero Sindical. • Fuero de protección por razones discriminatorias • Trabajadores despedidos en conflictos colectivos de carácter económico y social. • Fuero por estabilidad del servidor(a) público(a). |
| | | DISTINGUIR LOS DIFERENTES TIPOS DE DISCRIMINACIÓN | Establecer las fuentes normativas del Principio de Igualdad y de la no discriminación, así como los distintos tipos de discriminación previstos en | <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de Discriminación en el ámbito laboral. • Tipos de discriminación. • Principio de la No Discriminación. |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | <p>EN EL ÁMBITO LABORAL.</p> | <p>la normativa laboral (artículo 404 Ley 9343).</p> <p>Analizar los aspectos previos a la contratación laboral que llevan a la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género.</p> <p>Determinar el deber probatorio de la persona que alegue ser víctima de discriminación.</p> <p>Conceptualizar el término “acoso sexual”, tomando en cuenta las manifestaciones propias de este acoso, previstas en la normativa para el ámbito laboral, a fin de que la persona juzgadora evidencie aquellas situaciones que no constituyen acoso laboral.</p> <p>Analizar el supuesto de responsabilidad de la persona empleadora, en caso de acreditarse el acoso sexual.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Principio de igualdad. • Doctrina sobre acoso sexual y laboral. • Concepto de “acoso laboral” y sus modalidades. • Supuestos de responsabilidad. |
| | | <p>EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.</p> | <p>Explicar las nociones básicas de la extinción del contrato de trabajo, de forma que la persona juzgadora</p> | <p><u>La extinción del contrato:</u></p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>derive los derechos generados por motivo del rompimiento de la relación laboral.</p> <p><u>Por voluntad de la persona empleadora</u></p> <p>Desarrollar el Principio de Libre Despido y sus límites, así como el concepto y los supuestos del despido justificado, despido injustificado y el despido encubierto con sus consecuencias legales.</p> <p>Determinar los supuestos en que resulta procedente o improcedente el despido en estado de incapacidad, así como sus efectos jurídicos con relación a los derechos laborales.</p> <p>Establecer los alcances legales de la carta de despido, conforme al artículo 35 del CT reformado.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Por voluntad de la persona empleadora: <ul style="list-style-type: none"> a) Principio de Libre despido. b) Despido justificado. c) Despido injustificado. d) Despido encubierto. e) Despido en estado de incapacidad. f) Carta de despido. • Por voluntad de la persona trabajadora. <ul style="list-style-type: none"> a) Rescisión voluntaria. b) Renuncia por causa justificada. • Otros motivos de extinción del contrato de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> a) Por voluntad de ambas partes. b) Por hechos ajenos a la voluntad de las partes. • Concepto de renuncia y despido con o sin responsabilidad patronal. • Principios del ejercicio de la potestad disciplinaria: actualidad, proporcionalidad y causalidad. |
|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p><u>Por voluntad de la persona trabajadora</u></p> <p>Conceptualizar los términos de rescisión voluntaria y renuncia por causa justificada, así como sus implicaciones legales.</p> <p><u>Otros motivos de extinción del contrato de trabajo.</u></p> <p>Establecer los supuestos en que procede la extinción del contrato de trabajo por mutuo consentimiento.</p> <p>Explicar qué supuestos ajenos a las partes pueden provocar la finalización del contrato de trabajo: muerte de la persona trabajadora o empleadora, fuerza mayor o caso fortuito, pensión por vejez o invalidez, prisión por ejecución de sentencia.</p> <p>Distinguir los conceptos de renuncia o despido de una persona trabajadora con o sin responsabilidad</p> | |
|--|--|--|---|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>patronal.</p> <p>Emplear los principios de la potestad sancionatoria (actualidad, proporcionalidad y causalidad) para juzgar los despidos o sanciones disciplinarias.</p> | |
| | | <p>ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD ECONÓMICA POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.</p> | <p><u>Responsabilidad económica por extinción del contrato por tiempo indefinido.</u></p> <p>Desarrollar los conceptos jurídicos de preaviso y auxilio de cesantía, incluyendo los motivos por los cuales procede su otorgamiento.</p> <p>Determinar cuáles son las implicaciones legales de la práctica del pago anual de cesantía y del pago cuando interviene una asociación solidarista.</p> <p>Desarrollar el concepto de salarios caídos a título de daños y perjuicios (Art 82 del Código de Trabajo)</p> <p>Identificar en qué hipótesis procede</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Preaviso. • Auxilio de Cesantía. • Ley de Asociaciones Solidarista. • Salarios Caídos. • Daños y Perjuicios. • Reinstalación. • Indemnización. • Incompensabilidad. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>la reinstalación de la persona trabajadora junto con el pago de salarios caídos.</p> <p>Señalar bajo qué supuestos procede el pago de un resarcimiento por daño moral, en el campo del derecho de trabajo.</p> <p><u>Responsabilidad económica por extinción del contrato de trabajo por tiempo determinado.</u></p> <p>Desarrollar los supuestos en que procede una indemnización por daños y perjuicios, en los contratos de trabajo a tiempo determinado, estableciendo los parámetros que fija la normativa para la aplicación esa indemnización.</p> <p>Identificar en que hipótesis procede una indemnización fija en los contratos de trabajo por tiempo determinado.</p> <p>Establecer cuáles son los extremos laborales que son incompensables, o bien de imposible cesión por motivo</p> | |
|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | del rompimiento de la relación laboral. | |
| | | ANALIZAR LAS CAUSALES DE DESPIDO. | LAS DE Analizar las distintas causales justas de despido, de tal forma que le permita a la persona juzgadora la resolución de las demandas por despido sometidas a la imputación de una causal y a la existencia de acoso laboral. | <ul style="list-style-type: none"> • Causales de despido contempladas en la normativa y desarrolladas en la jurisprudencia. • Acoso Laboral. |
| | | CALCULAR LOS EXTREMOS LABORALES. | LOS Calcular los extremos laborales indemnizatorios, garantizando la persona juzgadora la tutela judicial efectiva a las partes que acuden al proceso laboral. | <ul style="list-style-type: none"> • Preaviso. • Auxilio de Cesantía. • Aguinaldo. • vacaciones. • Descanso Semanal. • Salario en Especie. • Horas Extras. • Intereses. • Indexación. • Reinstalación y salarios caídos. • Daños y Perjuicios en los contratos de trabajo por tiempo indefinido y a plazo. • Daño Moral. |
| | | ESTABLECER LA PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES. | LA Y DE Diferenciar los conceptos caducidad y prescripción, previstos en el Código de Trabajo (artículos 412, 413, 414, 416, 418, 419, 459 y 542). Determinar cuáles son los efectos de la interrupción y suspensión de la prescripción, identificando además los supuestos expresos de | <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de Caducidad y Prescripción. • Efectos de interrupción y suspensión de la prescripción. • Prescripción Decenal. • Plazos de prescripción. • Normativa legal referente a la prescripción el Código de Trabajo y Leyes Conexas. |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>interrupción de la prescripción laboral (artículos 413,459 y 499 del Código de Trabajo).</p> <p>Explicar las manifestaciones de caducidad regulados en el Código de Trabajo (artículos 32, 541 inciso f, 415 y 417 del Código de Trabajo).</p> <p>Establecer los supuestos en los que se aplica una prescripción decenal, en materia laboral (artículo 412 del Código de Trabajo).</p> <p>Establecer el plazo de prescripción en los procesos por hostigamiento sexual.</p> | |
| | | <p>APLICAR NORMATIVA DERECHO COLECTIVO.</p> | <p>LA AL Desarrollar los conceptos básicos de conformación, principios, organización, clasificación y disolución del sindicato, así como del término “representante sindical” y “representantes de las y los trabajadores”.</p> <p>Aplicar las nociones básicas de la libertad sindical, normativa de protección y prácticas laborales desleales.</p> | <p><u>La libertad sindical.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoría triangular. • La normativa de protección de la libertad sindical: nacional e internacional. • El sindicato: conformación, principios, organización, clasificación y disolución. • Representante sindical. • Prácticas laborales desleales. |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>Identificar los principios y diferencias relevantes entre las distintas organizaciones sociales y su influencia en las relaciones laborales.</p> <p>Establecer los alcances e implicaciones de la negociación colectiva, conforme a los distintos instrumentos legales permitidos en nuestro ordenamiento jurídico laboral.</p> <p>Identificar el ámbito subjetivo y el ámbito objetivo de aplicación de las convenciones (el contenido del convenio, cláusulas normativas y obligacionales).</p> <p>Identificar la titularidad y obligaciones legales de los contratos colectivos de trabajo.</p> <p>Establecer las implicaciones, alcances y procedimientos legales de los distintos medios de solución de conflictos colectivos de carácter económico-social.</p> <p>Distinguir los alcances legales de la huelga y el paro, como medios de presión en el ordenamiento jurídico laboral.</p> | <p><u>Otras organizaciones sociales y su influencia en las relaciones laborales.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Solidarismo. • Cooperativismo. • Otro tipo de organizaciones que tengan relación con la materia laboral. • De todos los anteriores: Principios y Organización. <p><u>Derecho a la negociación colectiva.</u></p> <p>A.- La Convención Colectiva de Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de Convención Colectiva de Trabajo como ley profesional. • Características de las convenciones colectivas de trabajo en el sector público. • Cláusulas obligacionales y normativas: responsabilidad por incumplimiento del convenio. • El objeto de la negociación • El deber de negociar. Negativa a celebrarlo. • Vigencia y extinción de la convención colectiva de trabajo y |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|----------------------|-------------------------------------|---|
| | | | | <p>los derechos de las personas trabajadoras</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prolongación excesiva de la negociación. • Negociación colectiva en el Sector Público <p>B.- El Contrato Colectivo de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titularidad para celebrarlo. • Obligaciones legales que surgen para las partes. <p><u>Solución de conflictos colectivos de carácter económico-social.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El arreglo directo. • El arreglo conciliatorio. • El laudo arbitral. <p><u>Medidas de presión.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La Huelga. • El Paro. • Titularidad. • Disposiciones comunes. • Efectos de la declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga. |
| | | RECONOCER LOS | Explicar los principios del derecho | <ul style="list-style-type: none"> • Principio de tipicidad. |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | | PRINCIPIOS DEL DERECHO PENAL APLICABLES A LAS INFRACCIONES A LAS LEYES DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. | penal aplicables a las infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social, para la garantía de una administración efectiva de la justicia. | <ul style="list-style-type: none"> • Principio de imputación. • Principio de legalidad. • Presunción de inocencia. • Principio Pro-Fondo. |
|--|--|---|---|---|

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA Y RECOMENDADA

DERECHO LABORAL

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES OBLIGATORIOS:

1. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
2. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención De Belem Do Pará).
3. Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares, 1990 (Resolución de la ONU 45/158).
4. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
5. Convenio OIT sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111).
6. Convenio OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (número 98).
7. Convenio OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (número 29).
8. Convenio OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100).
9. Convenio OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número 105).
10. Convenio OIT sobre la edad mínima, 1973, (número 138).
11. Convenio OIT sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87).
12. Convenio OIT sobre la protección del salario, 1949 (número 95).

13. Convenio OIT sobre la readaptación profesional y el empleo, 1983 (número 159).
14. Convenio OIT sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (número 102).
15. Convenio OIT sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (número 96).
16. Convenio OIT sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas, 1949 (número 94).
17. Convenio OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, (número 182).
18. Convenio OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189).
19. Convenio OIT sobre los pueblos indígenas y tribales, 1989 (número 169).
20. Convenio OIT sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (número 135).
21. Convenio OIT sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (número 143).
22. Convenio OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (número 97).
23. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
24. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

LEGISLACIÓN NACIONAL OBLIGATORIA:

(*De las siguientes disposiciones normativas se incluyen sus respectivas reformas).

1. Constitución Política.
2. Código de Trabajo y Reforma Procesal Laboral Ley N°9343.
3. Código Procesal Civil, Ley N°9342.
4. Código Procesal Contencioso Administrativo.
5. Código de la Niñez y de la Adolescencia.
6. Ley General de la Administración Pública.
7. Ley de Asociaciones Solidaristas.
8. Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Docencia.
9. Ley de la Jurisdicción Constitucional.

10. Ley de Notificaciones.
11. Ley sobre la Prohibición en la Discriminación del Trabajo. N°2694 del 22 de Noviembre de 1960.
12. Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.
13. Ley de Protección al Trabajador.
14. Ley Sobre Riesgos del Trabajo N°6727 del 09 de marzo de 1982.
15. Ley Orgánica del Poder Judicial.
16. Ley de Reorganización Judicial.
17. Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
18. Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social.
19. Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social y sus Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia.
20. Leyes del Sistema de Pensiones del Magisterio Nacional: Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, Reforma Integral a la Ley de Pensiones Y Jubilaciones del Magisterio Nacional y Reforma Integral al Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio.
21. Ley General de Migración y Extranjería.
22. Ley Marco de Pensiones: Régimen General de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional.
23. Ley N° 1835 de Sueldo Adicional de Servidores Públicos.
24. Ley N° 2412 de Aguinaldo en la Empresa Privada.
25. Ley N°8682 de Promoción del Salario Escolar en el Sector Privado.
26. Ley N°9116 para Proteger el Empleo de los Saloneros y Meseros.
27. Ley de fomento a la lactancia materna.
28. Estatuto de Servicio Civil, leyes conexas y Reglamento.
29. Reglamentos de Salud, Invalidez, Vejez y Muerte, Enfermedad y Maternidad, Régimen no contributivo de Pensiones, Medicina de Empresa.
30. Decretos de Salarios Mínimos.

DOCTRINA OBLIGATORIA:

1. Ardón Acosta, Víctor. Despido por Causales objetivas y Subjetivas. Escuela Judicial. San José, 1999.

2. Ardón Acosta, Víctor. El Poder de Dirección en la empresa. San José, 1999.
3. Blanco Vado, Mario. "Relaciones laborales y globalización económica: principios, regulaciones y tendencias". Escuela Judicial, San José, 1996.
4. Blanco Vado, Mario (1993). "Auxilio de cesantía y ajuste estructural" Editorial ICAL, Asociación de Empleados Públicos. San José
5. Blanco Vado, Mario (1994). Ensayos sobre Derecho Laboral Costarricense, Juritexto, San José.
6. Briones Briones, Eric (2016). Un nuevo Paradigma Sobre las Infracciones Laborales.
7. Briones, Eric. y Vargas, Elizarda. (2013). Manual sobre acoso laboral. San José: Investigaciones Jurídicas.
8. Bolaños Céspedes, Fernando. (2016). El Derecho Colectivo de Trabajo en la Reforma Procesal Laboral del año. Editorial Jurídica Continental, 2016.
9. Bolaños, Fernando. (2002). Alcances de la libertad sindical en Costa Rica. San José: Guayacán.
10. Bolaños, Fernando. (2011). Estudios de derecho laboral moderno. Cuaderno No. 2: Derechos inespecíficos de los trabajadores: una visión costarricense. San José: Editorial Jurídica Continental.
11. Cabanellas de Torres Guillermo. (1992). Compendio de Derecho Laboral. 3. Edición actualizada y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Editorial Heliasta S.R.L Buenos Aires, Argentina.
12. Calvo, Esteban. (2015). La persona trabajadora migrante en la jurisprudencia constitucional: el principio de igualdad y derecho al trabajo. San José: Organización Internacional del Trabajo y Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de la Justicia.
13. Castro Méndez, Mauricio. (2016). Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral, Ley 9343. OIT.
14. Carro Zúñiga, Carlos. (1992). Las justas causas de Despido. Editorial Juritexto.
15. Carro Hernández, Rocío y Rodríguez Rodríguez Sonia. (1994). El Hostigamiento Sexual en las relaciones laborales. Juritexto.
16. Carro, Carlos. y Carro, Adriana. (2007). Derecho laboral costarricense: cincuenta ensayos sobre los temas más importantes a través de consultas contestadas por el autor. San José: Juricentro.
17. Carro, María del Rocío y Espinoza, Gabriel. (2016). La Historia de la seguridad

- social en Costa Rica. En: Revista Judicial, Costa Rica, N° 119.
18. Cascante, German. (2014). La incapacidad por enfermedad en las relaciones laborales. San José: Investigaciones Jurídicas.
 19. Corea Badilla, Roberto. (2017). La Prescripción y la Caducidad (en la Reforma Procesal Laboral). Lara & Segura Asociados.
 20. Corea Badilla, Roberto. La Jornada Nocturna.
 21. Conciliación Judicial. Antología. (1999). Unidad de RAC. Poder Judicial. Escuela Judicial.
 22. Chacón, Alfonso. (2015). El debido proceso en el empleo público. San José: Investigaciones Jurídicas.
 23. Durante, Marco. (2003). El teletrabajo. San José: Investigaciones Jurídicas.
 24. Ermida, Oscar. y Colotuzzo, Natalia. (2009). Descentralización, tercerización, subcontratación. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
 25. Godínez Vargas, Alexander. (1999). Relaciones Laborales y Globalización. Escuela Judicial.
 26. Godínez Vargas, Alexander. (Compilador) Límites al derecho a la intimidad de los trabajadores. Antología. Poder Judicial. Escuela Judicial.
 27. Godínez, Alexander. (1990). La Apreciación de la Prueba en Materia Laboral. San José: Escuela Judicial.
 28. González, Guiselle. (2008). La tutela de la trabajadora embarazada en nuestro ordenamiento jurídico (un enfoque jurisprudencial). San José: Juricentro.
 29. Hirigoyen, Marie-France. (2001). El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona: Paidós.
 30. Jinesta Lobo, Ernesto. (2008). Tratado de Derecho Administrativo. Tomo I, 2° Edición, Editorial Guayacan.
 31. Montoya, Alfredo. (2015). Derecho del Trabajo. Trigésimo sexta edición. Madrid: Editorial Tecnos.
 32. Olaso Álvarez, Jorge. (2009). La Prueba en Materia Laboral. Editorial Continental.
 33. Olaso Álvarez, Jorge. (2017). Derecho Sancionatorio Laboral. Editorial Jurídica Continental.
 34. Olaso Álvarez, Jorge (2017). Esquema Sistemático de la Reforma Procesal Laboral y Normas Conexas. Escuela Judicial. 1° edición.
 35. Organización Internacional del Trabajo. (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencias. Recuperado de: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

- dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf
36. Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2015). ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf
 37. Plá, Américo. (1998). Los principios del derecho del trabajo. (3 ed.). Buenos Aires: Depalma.
 38. Segura Solís, Juan Carlos. (2004) “El Mobbing u Hostigamiento Laboral”. Revista Istitia. Año 2018. N°211-2012. Julio – Agosto, pág. 32 y siguientes.
 39. Varela Araya, Julia, y otros. (2017). Manual de los Procesos Laborales (Con la Reforma Procesal Laboral) Editorial Jurídica Faro.
 40. Varela Araya, Julia, Montenegro Espinoza Lourdes. (2016). Guía Práctica de los Nuevos Procesos Laborales (Flujogramas). Escuela Judicial.
 41. Vargas, Eugenio. (2001). La jornada de trabajo y el descanso semanal (con jurisprudencia). (4ª ed.). San José: Investigaciones Jurídicas.
 42. Vargas, Eugenio. (2002). El despido (con jurisprudencia). San José: Investigaciones Jurídicas.
 43. Vargas, Eugenio. (2006). El contrato individual de trabajo (con jurisprudencia). San José: Investigaciones Jurídicas.
 44. Vargas, Ricardo. (2000). Los medios de solución alternativa de conflictos laborales. San José: Investigaciones Jurídicas.
 45. Vega, Rolando. (1995) El despido discriminatorio de la Trabajadora Embarazada. San José: Investigaciones Jurídicas.
 46. Vega Robert, Rolando. (2017). Reforma Procesal Laboral. Columnas de Comentarios. Periódico La Extra.

DOCTRINA DE REFERENCIA:

Libros y publicaciones (la presente lista es una sugerencia de bibliografía para efectos de estudio. Se aclara que no será objeto de evaluación contenidos específicos de los libros aquí citados)

COMPILACIÓN de literatura Internacional para la prueba Juez 1 y 3 Laboral, la cual se encuentra disponible en la biblioteca virtual de la Escuela Judicial.

1. Alonso Olea Manuel, Casas Baamonde María Emilia. (2002) Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Civistas Ediciones S.L. Madrid, España. (Salario, Clases y Pago. Pág. 329 a 351. El Poder de Dirección y sus limitaciones, Deberes de respeto y de ocupación. Poder Disciplinario, Faltas y sanciones. Pág 375 a 402. Deber de Protección y Responsabilidades. Pág. 352 a 375. Despido. Pág. 427 a 507.)
2. Dromi, José Roberto. (1985) El Acto Administrativo. Instituto de Estudios e Administración Local. Madrid. (Elementos de Acto. Pág. 35 a 71. Ejecutividad y Ejecutoriedad Pág. 86 a 112.)
3. Isaza Serrano, Carlos Mario (2009). Teoría General del Derecho Disciplinario. 2º Edición. Editorial Temis S.A. (Naturaleza del Derecho Disciplinario. Teoría de la Responsabilidad Disciplinaria, Pág. 84 a 114. Principios rectores de la Ley Disciplinaria Pág. 243 a 294.)
4. Monedeo Pérez, José Luis. (1996). La carga de la Prueba en los Despidos Lesivos de Derechos Fundamentales. Editorial Tirant Lo Blanch. Colección Laboral N°38. Valencia. (La Carga de la Prueba en los Despidos Lesivos de Derechos Fundamentales Pág. 9 a 67).
5. Goldstein, Eduardo (2009). La Discriminación Racial. Por origen Nacional y Étnica en las Relaciones Laborales. Fundación e Cultura Universitaria. Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Uruguay. (El Derecho Humano Fundamental a la no Discriminación Racial, Étnica y por origen nacional en las Relaciones Laborales. Pág. 69 a 156).
6. Palomeque López. Manuel Carlos, Álvarez de la Rosa, Manuel (2003). Derecho del Trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areceres S.A. Edición 11º. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. (El Contrato de Trabajo. Sujetos. Formalización. Pág. 671 a 805. La prestación del Trabajo, Pág. 887 a 915. Modificación y Extinción del Contrato de Trabajo, Pág. 965 a 1042, 1045 a 1074).
7. Piñuel y Zabala, Iñaki. Mobbing (2001). Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. (2001). Editorial Sal Terrae. Cantabria, España. (El Acoso Laboral (Moobbing) Pág. 1 a 179).
8. Pozo Moreira, Francisco Javier. La tutela Judicial de las Nuevas causas de

Discriminación. Editorial Andavira Editora, S.L.

9. Rubio, Ana y Gil, María Juana (2012). Dignidad e Igualdad en Derechos. Editorial DYKINSON, S.L. Madrid, España. (El acoso en el trabajo. Marco Teórico y Conceptual. Pág. 51 a 184).
10. Sempere Navarro, Antonio. Cordero Saavedra, Luciano. Gutiérrez Beatriz – Calvo Solar y Martín Jiménez, Rodrigo (2001). Derecho Sancionador Público del Trabajo. Editorial Colex. Madrid, España. (Derecho Sancionador. Principios. Pág. 65 a 143)

JURISPRUDENCIA

1. Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.
2. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.