



## TEMARIO

Materia: LABORAL JUEZ(A) 1

PUESTO	FUNCIÓN	TAREAS	OBJETIVOS	CONTENIDOS
JUEZ(A) LABORAL 1	A. FUNCIÓN JURISDICCIONAL PROCESAL	1. JURISDICCIÓN ESPECIAL DEL TRABAJO	Identificar qué tipo de conflictos, normas, principios y prestaciones conoce la jurisdicción laboral (420 y 430 CT).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico derivados de la aplicación de las normas laborales, de seguridad social y leyes conexas.</li><li>• Conflictos colectivos de carácter económico social, como tribunal de conciliación o arbitraje.</li><li>• Relaciones de empleo público.</li></ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de legalidad de actos y omisiones dictadas por Instituciones u órganos del derecho público (420 CT).</li> <li>• Juicios para obtener la disolución de las organizaciones sociales.</li> <li>• Cuestiones contenciosas que surjan con motivo de la aplicación de las leyes de seguridad social, sus reglamentos y normativa conexas.</li> <li>• Pretensiones referidas a los regímenes especiales de pensiones.</li> <li>• Demandas de riesgos del trabajo.</li> <li>• Juzgamiento de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo o de previsión social.</li> <li>• Los demás asuntos que determine la ley (Jerarquía Impropia).</li> </ul>
		<p><b>2. PRINCIPIOS PROCESALES COMO FUENTES DEL DERECHO PROCESAL Y LOS CRITERIOS DE INTEGRACIÓN NORMATIVA</b></p>	<p>Identificar los diferentes principios procesales para la prosecución de los diferentes procesos laborales.</p> <p>Establecer los criterios de integración normativa referidos a la</p>	<p><b>Principios aplicables al proceso laboral</b> (Entre algunos: artículos 421,422, 423, 424, 425, 426, 428, 463, 464,495 inciso 6, 516 y 543 CT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación de las resoluciones.</li> <li>• Lealtad procesal.</li> <li>• Concentración.</li> </ul>

			<p>aplicación analógica y supletoria de las normas, para efectos de llenar las lagunas del ordenamiento jurídico.</p> <p>Reconocer los presupuestos para que la persona juzgadora pueda idear procedimientos cuando exista vacío legal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inmediación.</li> <li>• Celeridad.</li> <li>• Búsqueda de la verdad real.</li> <li>• Preclusión.</li> <li>• Sencillez</li> <li>• Informalismo.</li> <li>• Oralidad.</li> <li>• Gratuidad o costo mínimo.</li> <li>• Libertad probatoria</li> <li>• Oficiosidad Relativa.</li> <li>• Principio dispositivo (424 CT).</li> <li>• Principio de saneamiento y conservación del proceso (426 CT).</li> <li>• Supuestos en que procede la integración analógica o supletoria del ordenamiento jurídico (428 CT).</li> <li>• Autorización a los órganos de la jurisdicción laboral para idear procedimientos (428 párrafo tercero CT).</li> </ul>
		<b>3. COMPETENCIA JURISDICCIONAL</b>	<p>Identificar y resolver las distintas vicisitudes en temas de competencia en materia laboral.</p>	<p>Aplicar los siguientes conceptos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia por razón de la materia (improrrogabilidad, declaratoria oficiosa de la incompetencia, trámite de la excepción, trámite de impugnación, conflicto de</li> </ul>

				<p>competencia (430, 437, 438, 439, 440 CT ).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conexidad (artículo 433).</li><li>• Competencia territorial, trámite de impugnación, conflicto de competencia (prorrogabilidad) (431 y 440 CT).</li><li>• Competencia por cuantía, la relevancia de ésta en cuanto al procedimiento que se debe aplicar, dictado de sentencia y vía recursiva. (Reglas Prácticas Sobre la Reforma Procesal Laboral, Circular de Corte Plena 140-2017).</li><li>• Competencia funcional (429 CT).</li><li>• Supuestos para la determinación de la competencia internacional y trámite de impugnación (434 CT).</li><li>• Hipótesis en que puede delegarse la competencia (artículo 435 CT).</li><li>• Competencia subjetiva: Identificación de los motivos de impedimento, inhibitoria o recusación, tramitación y consecuencias legales (441,442 CT y 12 a 18 CPC).</li></ul>
--	--	--	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consecuencia legal de la sentencia anulada. (598 CT)</li> </ul>
		<b>4. CAPACIDAD DE ACTUAR DE LAS PARTES</b>	Distinguir la capacidad y representación de las partes para la defensa de sus derechos subjetivos e intereses legítimos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de capacidad de actuar (443 CT).</li> <li>• Capacidad de personas de 15 años o más (444 CT).</li> <li>• Representación de personas menores de 15 años (444 CT).</li> <li>• Representación de personas con incapacidad de actuar (445 CT y normativa conexas).</li> <li>• Representación de personas jurídicas (447 y 465 CT).</li> <li>• Representación de entes públicos (448, 449, 450, 465 in fine CT).</li> </ul>
		<b>5. REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES EN EL PROCESO</b>	Establecer las formalidades que deben cumplirse para la asesoría y representación de un patrocinio letrado (artículo 451 CT), evitando así, los vicios de representación en el procedimiento.	<p>Tipos de representación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por sí mismas (451 CT).</li> <li>2. Con patrocinio letrado (451 CT).</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligatoriedad del patrocinio letrado (542 y 672 CT).</li> <li>• Quienes pueden representar a través de patrocinio letrado.</li> <li>• Patrocinio letrado gratuito (453 y siguientes CT).</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Órganos autorizados por ley para brindar patrocinio letrado gratuito (453, 454, 455 CT.).</li> </ul>
		<b>6. AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA</b>	Identificar los casos que requieren el agotamiento de la vía administrativa para su acceso al proceso laboral (artículos 460 y 461 CT).	<p>Agotamiento de la Vía Administrativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facultativo.</li> <li>• Por disposición legal.</li> </ul>
		<b>7. ACTIVIDAD PROCESAL</b>	Establecer las formalidades que debe cumplir la actividad procesal, para orientar adecuadamente el proceso laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Firma, autenticación y presentación de gestiones escritas (462 CT).</li> <li>• Uso del idioma español y traducciones (464 CT).</li> <li>• Plazos para realizar actuaciones judiciales (424 y 466 CT).</li> <li>• Presentación de gestiones escritas (467 CT).</li> <li>• Notificaciones en materia laboral (469, 465, 495.9, 498 CT)</li> </ul>
		<b>8. ACTIVIDAD PROCESAL DEFECTUOSA, SANTEAMIENTO Y REGIMEN DE NULIDADES EN EL PROCESO</b>	Identificar las vicisitudes por actividad procesal defectuosa y las actividades de saneamiento necesarias o reponer los trámites	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supuestos de nulidad (471, 435, 537, 574 y 426 CT).</li> <li>• Trámite de la petición de nulidad (472 CT).</li> </ul>

		<b>LABORAL</b>	viciados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Término para solicitar la nulidad (475 CT).</li> <li>• Deber de saneamiento y declaratoria de oficio de la nulidad (473 a 475 CT).</li> <li>• Efectos de la declaratoria de nulidad (474 in fine CT).</li> </ul>
		<b>9. LA ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES Y DE PROCESOS</b>	Establecer en qué hipótesis es factible la acumulación de pretensiones y la acumulación de procesos y por qué es inexistente el fuero de atracción (artículos 487 y 488 CT), para la debida tramitación del proceso laboral desde su demanda y contestación, evitando así atrasos innecesarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acumulación de procesos (487 CT y 8.5 CPC).</li> <li>• Acumulación de pretensiones laborales.</li> <li>• Inexistencia de fuero de atracción en procesos universales.</li> </ul>
		<b>10. MEDIDAS CAUTELARES Y SU PROCEDIMIENTO</b>	<p>Distinguir los distintos tipos de medidas cautelares.</p> <p>Identificar los presupuestos para la adopción de medidas cautelares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasificación de las medidas cautelares (489CT).</li> <li>• Embargo preventivo: supuestos y requisitos de procedencia (491 CT); como acto previo a la demanda (491 CT).</li> <li>• Arraigo (492 CT).</li> </ul>

			Establecer la procedencia y trámite las medidas cautelares reguladas en la normativa procesal laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suspensión de los efectos del acto de despido. Trámite (493 CT).</li> <li>• Suspensión del acto administrativo.</li> <li>• Presupuestos legales para decretar medidas cautelares típicas y atípicas (489 CT).</li> </ul>
		<b>11. DEMANDA, TRASLADO, CONTESTACIÓN, CONTRADEMANDA Y RÉPLICA</b>	Identificar los requisitos de la demanda y procedimiento de subsanación, traslado de la demanda, contestación de la demanda, contrademanda, reconvencción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pretensiones y Requisitos de la demanda (495 CT).</li> <li>• Subsanción e integración de la litis (496 CT).</li> <li>• Inadmisibilidad de la demanda</li> <li>• Traslado (497 CT).</li> <li>• Contestación.</li> <li>• Contrademanda y reconvencción (497, 498, 500 y 504 CT).</li> </ul>
		<b>12. RESOLUCIONES INTERLOUCTORIAS</b>	Identificar las diferentes resoluciones interlocutorias a fin de que las personas juzgadoras procedan con el trámite de estas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia.</li> <li>• Medidas cautelares.</li> <li>• Acumulación.</li> <li>• Recursos contra resoluciones interlocutorias.</li> </ul>
		<b>13. EXCEPCIONES PREVIAS Y DE FONDO</b>	Distinguir conceptualmente las excepciones previas y las	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EXCEPCIONES PREVIAS: (503 CT)</b></li> </ul>

			<p>excepciones de fondo. Establecer cuál el momento oportuno para su interposición y resolución. Identificar las excepciones privilegiadas y establecer en cada una hasta que momento procesal se pueden oponer.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Falta de agotamiento vía.</li> <li>2. Falta de competencia.</li> <li>3. Falta de capacidad, inexistencia o insuficiencia de la representación.</li> <li>4. Compromiso arbitral.</li> <li>5. Existencia de efectos en el escrito de demanda.</li> <li>6. Litis pendencia.</li> <li>7. Indevida acumulación de pretensiones.</li> <li>8. Improcedencia del proceso elegido.</li> <li>9. Indevida integración de la litis.</li> </ol> <p>• <b>EXCEPCIONES DE FONDO (PRESUPUESTOS MATERIALES DE LA PRETENSIÓN): (504 CT)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Falta de Derecho.</li> <li>2. Prescripción (413, 499 CT).</li> <li>3. Caducidad.</li> <li>4. Transacción.</li> <li>5. Cosa Juzgada.</li> <li>6. Falta de Legitimación.</li> </ol>
--	--	--	--	--

				<p>7. De pago.</p> <p>8. Falta de Interés.</p>
		<p><b>14. RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS INDIVIDUALES LABORALES</b></p>	<p>Reconocer los diferentes medios de resolución alternativa de conflictos individuales, conforme al Código de Trabajo y la Ley Resolución Alternativa de Conflictos, así como el momento procesal oportuno para promoverlos, procurando la negociación entre las partes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios de resolución: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mediación.</li> <li>2. Conciliación.</li> <li>3. Arbitraje.</li> </ol> </li> <li>• Efectos para cada uno de los medios de resolución alternativa de conflictos.</li> <li>• Principios que rigen la resolución alterna de conflictos.</li> <li>• Prioridad de los instrumentos de solución alterna de conflictos (421, 456 y 517.3 CT).</li> <li>• Requisitos legales para la solución de un conflicto en un centro privado (456 CT).</li> <li>• Conceptos de: derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles (422, 457, 603 CT).</li> <li>• Supuestos en que procede la conciliación y el arbitraje en el Sector Público.</li> <li>• Conciliación previa. Reglas (459 CT).</li> </ul>

		<p><b>15. PRUEBA EN MATERIA LABORAL</b></p>	<p>Identificar la importancia de la prueba, los diferentes medios probatorios, momento procesal para su ofrecimiento, carga probatoria, admisibilidad y valoración</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de prueba.</li> <li>• Conceptos de verdad real o material (421, 476 CT), verdad formal (procesal).</li> <li>• Objeto de prueba (480 CT).</li> <li>• Principios que rigen la prueba en materia laboral y sus reglas de interpretación (421, 427 CT).</li> <li>• Concepto de la carga de la prueba y las cargas específicas reguladas en materia laboral (Artículo 18, 409, 476-478 CT).</li> <li>• Concepto, momento de ofrecimiento 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 pericia; trámite para el ofrecimiento y evacuación de la prueba pericial; el reconocimiento judicial, reconocimiento de personas; prueba</li> </ul>
--	--	---	--	---

				<p>científica; diferencias con la prueba documental y la pericial; las presunciones (presunciones legales, absolutas, relativas y humanas, presunciones específicas en materia laboral) (479 y 495 CT).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratificación de la prueba (480 CT).</li> <li>• La prueba complementaria o para mejor resolver (486, 516, 517.7, 536 CT).</li> <li>• Sistemas de valoración de la prueba en materia laboral. Sana Crítica (481 CT).</li> </ul>
		<b>16. REGLAS DE AUDIENCIAS</b>	<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 su desarrollo efectivo, el cumplimiento de sus fases, garantizando el principio de celeridad procesal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de Procesos donde hay Audiencia única.</li> <li>• Tipos de Procesos donde hay dos Audiencias (preliminar y complementaria).</li> <li>• Regla general de audiencias (512 CT) y convocatoria (513 CT).</li> <li>• Presunción por ausencia de parte ofrecida como declarante (514 y 526 CT).</li> <li>• Especial tratamiento de la prueba pericial (516 CT).</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"><li>• Actuaciones en la fase preliminar (517 CT).</li><li>• Actuaciones en la fase complementaria (518 CT).</li><li>• Reglas del proceso complejo (519,521, 522, 523 CT).</li><li>• Prórroga de la audiencia por prueba complementaria o para mejor resolver (528CT).</li><li>• Reglas aplicables a las audiencias (525 y siguientes CT).</li><li>• Comparecencia e inasistencia de las partes y sus efectos (526 a 528 y 536 párrafo final CT).</li><li>• Resoluciones dictadas en la audiencia (530 CT).</li><li>• Reprogramación de la audiencia (536 CT);</li><li>• Desarrollo de la audiencia y deber de las personas asistentes (532 y 535 CT).</li><li>• Prohibición de transcripción literal, grabación (533 y 534 CT).</li><li>• Efectos de la expiración de plazos (537, 471, 424, 473, 587 y 598 CT).</li></ul>
--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos incoados por las partes durante la audiencia y admisión (524, 530, 583, 585, 591 CT).</li> </ul>
		<b>17. SENTENCIA ANTICIPADA</b>	<p>Identificar los supuestos por los cuales el proceso fenece en forma previa para el dictado de una sentencia anticipada y su fase recursiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivos de sentencia anticipadas: <ol style="list-style-type: none"> <li>Allanamiento total.</li> <li>No contestación de la demanda.</li> <li>No contestación conforme a derecho.</li> <li>Contestación extemporánea.</li> <li>Cosa Juzgada.</li> <li>Prescripción.</li> <li>Caducidad.</li> <li>Transacción.</li> <li>Improponibilidad de demanda.</li> <li>Sentencia de puro derecho.</li> </ol> </li> <li>Órgano competente en alzada (583, 585, 569 CT).</li> </ul>
		<b>18. SENTENCIA ORDINARIA</b>	<p>Identificar la sentencia ordinaria, sus formalidades, plazos para su dictado, así como los efectos y consecuencias de esta, para que la persona juzgadora evite futuras nulidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipos de sentencia: Oral y Escrita.</li> <li>Efectos de la sentencia: Cosa juzgada material y formal (569 CT).</li> <li>Plazo perentorio para dictarla en primera instancia.</li> <li>Forma del dictado atendiendo al tipo de proceso.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalidades de sentencia.</li> <li>• Principio de Congruencia y sus efectos (432 CT).</li> <li>• Sentencias de Segunda instancia: Tribunal de Apelaciones y Casación y sus formalidades (560 in fine CT).</li> <li>• Aspectos relacionados con las costas (reglas para su fijación (562 y 265 CT); asuntos inestimables con trascendencia económica (562 párrafo final CT); dispensa de pago (563 CT); supuestos de ausencia de buena fe (563 CT); contrato de cuota litis (564 CT).</li> <li>• Repercusiones económicas y efectos. Oficiosidad en la condena a pagar intereses e indexación de extremos económicos principales. Cálculo de intereses (565 CT).</li> <li>• Limitación de la condena por salarios caídos (566 y 568 CT); condena a cancelar cuotas obrero patronales (567 CT).</li> </ul>
		<b>19. CORRECCION DE RESOLUCIONES JUDICIALES</b>	Establecer los supuestos de la corrección de las resoluciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adición y aclaración, de oficio o a solicitud de parte (578 CT).</li> </ul>

			judiciales, por motivo de aclaración o adición, o bien corrección de simples errores materiales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Momento procesal oportuno para corregir errores materiales (579 CT).</li> </ul>
		<b>20. MEDIOS Y TRAMITE DE IMPUGNACIÓN.</b>	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"> <li>• Tipos de procesos y resoluciones recurribles ante el Tribunal de Apelación y de Casación conforme al Código de Trabajo.</li> <li>• Remedio procesal respecto de las providencias escritas (580 CT).</li> <li>• Recurso de revocatoria contra autos escritos. (581 CT).</li> <li>• Hipótesis en que proceden los recursos en audiencia (582 y 584 CT).</li> <li>• Recurso de apelación (583, 539.3, 584, 586, 641, 668 y 678 CT).</li> <li>• Preclusión y competencia funcional (589 CT).</li> <li>• Trámite del recurso de apelación contra autos y sentencias interlocutorias. Efecto diferido (585, 524, 530, 584, 587 y 586 CT).</li> <li>• Requisitos del recurso de</li> </ul>

				<p>apelación; despacho en que se presenta, plazo y trámite (584, 590, 591 y 586 párrafo final CT).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Recurso de apelación extemporáneo (591 CT); emplazamiento del recurso de apelación (591 CT).</li><li>• Efectos de la apelación, la apelación por inadmisión (68 CPC); plazo para pronunciarse (592 CT).</li><li>• Recepción de prueba en segunda instancia; contenido de la resolución (592, 593, 596 y 597 CT).</li><li>• Definir el recurso de casación y desarrollar los siguientes aspectos relacionados con el mismo: pronunciamientos que admiten recurso de casación (586, 610 y 641 párrafo final CT) .</li><li>• Recurso de casación por razones procesales (587 y 585 inciso 2 CT).</li><li>• Recurso de casación por el fondo</li></ul>
--	--	--	--	---

				<p>(588 CT).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Preclusión y competencia funcional (589 CT).</li><li>• Requisitos del recurso de casación.</li><li>• Despacho en que se presenta el recurso de casación. Plazo (590 y 586 párrafo final CT).</li><li>• Recurso de casación extemporáneo (591 CT).</li><li>• Efectos del recurso de casación (599 CT).</li><li>• Emplazamiento del recurso de casación (591 CT).</li><li>• Plazo para dictar resolución de Casación.</li><li>• Recepción de prueba en casación (593 y 594 CT).</li><li>• Contenido del fallo de casación (595, 596 y 597 CT).</li><li>• Recurso de casación en interés del ordenamiento jurídico. Supuestos, legitimación y efectos (600 CT).</li><li>• Supuestos en que procede el</li></ul>
--	--	--	--	---

				recurso de revisión (601 CT, y 72 CPC).
		<b>21. EJECUCIÓN DE SENTENCIA</b>	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalidades de la ejecución: De oficio o a instancia de parte.</li> <li>• Ejecución de sentencias de dar, hacer y no hacer (aplicación supletoria de reglas del CPC).</li> <li>• Determinar la procedencia del embargo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De bienes particulares.</li> <li>• De bienes públicos (169 CPCA).</li> </ul> </li> <li>• Legalidad del embargo de oficio.</li> <li>• Presupuesto de la suspensión del remate de bienes.</li> <li>• Satisfacción parcial o a tractos de la parte vencida, y orden de solventar.</li> <li>• Aspectos relacionados con el procedimiento de ejecución (órgano competente (571 CT)).</li> <li>• Supuestos de ejecución inmediata (571 CT).</li> <li>• Fijación de montos (571 CT); ejecución de acuerdos conciliatorios o de sentencia que declara el</li> </ul>

				<p>incumplimiento de convención colectiva (571 CT).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento patrimonial forzoso (572 CT, legislación procesal civil y numerales 167 y 168 del CPCA).</li> <li>• Ejecución de orden de reinstalación; postergación, pago de salarios caídos; reestructuración de plazas, opción de pago prestaciones en sustitución de la reinstalación, imposibilidad de reinstalación, negativa de la reinstalación multa y causa disciplinaria. Vicisitudes de la reinstalación (573, 574,575, 576 y 577 CT).</li> </ul>
		<p><b>22. FORMAS ANORMALES DE TERMINACIÓN DEL PROCESO</b></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. (570 CT)</p> <p>Distinguir los presupuestos para decretar la deserción con o sin</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El desistimiento.</li> <li>• La renuncia del derecho.</li> <li>• La deserción.</li> <li>• La satisfacción extra-procesal.</li> <li>• La transacción.</li> <li>• Los acuerdos conciliatorios.</li> </ul>

			<p>medida precautoria y el plazo aplicable por analogía (caducidad 57 CPC)</p> <p>Excepción de la audiencia de ley. (570 infine CT)</p>	
				•
		<b>23. PROCESO DE MENOR CUANTÍA</b>	<p>Reconocer las características propias del proceso de menor cuantía e, así como el órgano competente de alzada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Audiencia única. (539CT y 495.10CT)</li> <li>• Dictado de sentencia en forma oral.</li> <li>• Excepción del dictado de la sentencia en forma oral y reglas para el dictado de la sentencia en forma escrita.</li> <li>• Órgano competente para conocer en alzada el recurso. (583.14CT)</li> </ul>
		<b>24. FUEROS ESPECIALES Y TUTELA DEL DEBIDO PROCESO.</b>	<p>Identificar los distintos fueros especiales de tutela, para que la persona juzgadora garantice el debido proceso y su normativa especial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas con derecho al fuero de protección (540 CT).</li> <li>• Lineamientos del debido proceso previo al despido, órgano competente y la caducidad para hacer uso de la autorización de despido (541 CT).</li> <li>• Procedimiento para la solicitud de tutela y prescripción (542 CT).</li> <li>• Trámite y legitimación pasiva (543 CT).</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de desacumulación (546 CT).</li> <li>• Efectos y limitaciones de la sentencia: estimatoria (544 y 545 CT) desestimatoria (545 CT).</li> <li>• Efectos del incumplimiento de plazos procesales (547 y 424 CT).</li> <li>• Obligatoriedad de asistencia letrada en caso de señalamiento de audiencia (542 CT).</li> <li>• Recurso (586 CT).</li> </ul>
		<b>25. DISTRIBUCIÓN DE PRESTACIONES DE PERSONAS TRABAJADORAS FALLECIDAS.</b>	Identificar las prestaciones a otorgar, el orden de distribución por prelación y su tramitación en este proceso especial. (548 CT).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas legitimadas para formularlo (549 CT).</li> <li>• Desarrollo del procedimiento (artículo 550 CT).</li> <li>• Recuso de apelación (artículo 583 inciso 13 CT).</li> <li>• Procedimiento en caso de contención (551 CT).</li> <li>• Supuesto de recurso de casación cuando surge contención (586 CT).</li> </ul>
		<b>26. PROCEDIMIENTO PARA LA RESTITUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS QUE SUFRIERON</b>	Establecer las pretensiones que pueden tramitarse en el proceso de restitución y reubicación de las personas trabajadoras que sufrieron	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas legitimadas para plantear este proceso (554, 254 y 559 CT).</li> </ul>

		<b>UN RIESGO LABORAL y O REINSTALACIÓN DE ORIGEN LEGAL</b>	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"> <li>• Aspectos del procedimiento: requisitos del escrito inicial (555 CT).</li> <li>• Plazo para solicitud de reinstalación o reubicación por riesgo de trabajo (254 y 554 CT).</li> <li>• Orden de reposición (556 y 557 CT). (i111)</li> <li>• Trámite en caso de oposición (557 CT).</li> <li>• Contenido de la sentencia en caso de oposición; referencia especial al pago de salarios caídos completos (557 y 558 CT).</li> </ul>
		<b>27. PROCESO DE AUTORIZACIONES EN MATERIA LABORAL.</b>	Desarrollar el procedimiento de autorizaciones, 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"> <li>• Casos en los que casos procede (553 y 620 párrafos segundo y tercero CT).</li> <li>• Procedimiento.</li> <li>• Recursos.</li> </ul>
		<b>28. PROCESOS DE SEGURIDAD SOCIAL.</b>	Identificar los diferentes procesos de Seguridad Social y sus regímenes, y su respectiva tramitación (proceso ordinario y reglas especiales para la tramitación de proceso de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferentes regímenes de pensión por invalidez vejez y muerte.</li> <li>• Riesgos del trabajo.</li> <li>• Reglas especiales aplicables a las pretensiones sobre seguridad social (538 CT).</li> </ul>

			social).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recurso de apelación (569 y 586 CT).</li> </ul>
		<b>29. REGÍMENES DE PENSIONES</b>	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 tutelan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios en materia de pensiones.</li> <li>• Régimen de IVM: CCSS: Régimen contributivos y no contributivos. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Magisterio Nacional.</li> <li>• Hacienda y otros regímenes a cargo del presupuesto nacional.</li> <li>• Poder Judicial.</li> </ul> </li> </ul>
		<b>30. RIESGOS DEL TRABAJO</b>	Desarrollar los conceptos básicos, distintas prestaciones, forma de cálculo y procedimiento por riesgos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio de Universalización y monopolio (193, 200, 201 CT).</li> <li>• Definición (195 CT).</li> <li>• Riesgo de Trabajo por Accidente o Enfermedad. (195, 196, 198 CT).</li> <li>• Motivos de exclusión, condiciones preexistentes y hechos no amparados (194, 198, y 199CT).</li> <li>• Cobertura (201, 206, ,207, 213, 216, 221, 231, 232CT).</li> <li>• Obligaciones patronales (192, 201, 202, 209, 210, 212, 214, 220, 221CT) Prestaciones posibles a otorgar (218, 219 CT) .</li> <li>• Tipos de incapacidades, cálculo y rige (223, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 243, 244, 245, 246, 255, 260).</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reagravación (264CT)</li> <li>• Procedimiento y costas (265, 495, 516 CT).</li> <li>• Prescripción de riesgo original (304 CT) y prescripción por reagravación (264CT).</li> <li>• Medidas cautelares en materia de riesgos del trabajo.</li> <li>• Fase recursiva. (586CT).</li> </ul>
		<p><b>31. PROCESOS DE ACCIDENTES DE TRÁNSITO PUROS Y SIMPLES</b></p>	<p>Identificar el procedimiento ante los accidentes de tránsito puros y simples, con el fin de que la persona juzgadora valore los supuestos requeridos para el establecimiento de indemnizaciones procedentes de cualquier persona, sea trabajadora o no.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trámite y vía procesal para seguir.</li> <li>• Legitimación y excepciones previas: prescripción, cosa juzgada, transacción, oportunidad y plazo para interponerlas.</li> <li>• Prestaciones para 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.</li> <li>• Tipos de incapacidades y fórmula para resarcirla.</li> <li>• Vigencia de la póliza obligatoria del seguro automotor.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monto de la cobertura, saldo en descubierto que existe al momento de interponer el proceso en vía judicial.</li> <li>• Extinción del monto de la cobertura.</li> <li>• Sentencia.</li> <li>• Recursos.</li> </ul>
		<p><b>32. INFRACCIONES A LAS LEYES DEL TRABAJO</b></p>	<p>Desarrollar el procedimiento infracciones a las leyes de trabajo según la normativa especial de la materia, para resolver las denuncias que se tramitan por esa vía.</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> <p>Explicar los principios del derecho aplicables a las infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social, para la garantía de una administración efectiva de la justicia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de “Infracciones a las leyes de trabajo y seguridad social”.</li> <li>• Tipos de Infracciones.</li> <li>• Naturaleza sancionatoria, principios del procedimiento; legitimados para plantear el proceso; carga de la prueba.</li> <li>• Asistencia legal gratuita, prescripción; acusación; requisitos, trámite; subsanación de la acusación; contenido de la resolución inicial; citación de personas jurídicas.</li> <li>• Audiencia y conciliación; inasistencia a la audiencia y sus efectos; responsabilidad de personas jurídicas y personas físicas; dictado de la sentencia;</li> </ul>

				<p>contenido de la sentencia; criterios para la fijación de la sanción y posibilidad de aminorarla; efectos del fallo; recurso de apelación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación supletoria por ausencia normativa</li> <li>• principios del derecho aplicables a las infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social:</li> <li>• Principio de tipicidad.</li> <li>• Principio de imputación.</li> <li>• Principio de legalidad.</li> <li>• Presunción de inocencia.</li> </ul>
		<b>33. PROCESOS DE DISOLUCIÓN DE COOPERATIVAS Y SINDICATOS</b>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trámite (proceso ordinario).</li> <li>• Legitimación.</li> <li>• Pretensiones.</li> <li>• Sentencia (liquidación y cancelación en libros de registro).</li> </ul>
		<b>34. PROCESO DE NULIDAD DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS</b>	<p>Identificar los diferentes medios de negociación colectiva en apego al Código de Trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Procesos judiciales de lesividad y nulidad evidente y manifiesta (34 CPC):</b></li> <li>1. Órgano competente.</li> <li>2. Objeto del proceso.</li> </ul>

				3. Legitimación.
<b>Juez(A) 3 Laboral</b>	<b>Función Jurisdiccional (Fondo)</b>	<b>35. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.</b>	Analizar los principios generales del derecho de trabajo y aplicarlos en la interpretación de las normas laborales sustantivas y en los institutos del derecho del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio protector (<i>indubio pro operario</i>, condición más beneficiosa y norma más favorable).</li> <li>• Principio de irrenunciabilidad.</li> <li>• Principio de continuidad.</li> <li>• Principio de primacía de la realidad.</li> <li>• Principio de razonabilidad.</li> <li>• Principio de buena fe.</li> <li>• Principio de progresividad y no regresividad.</li> </ul>
		<b>36. FUENTES NORMATIVAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.</b>	<p>Distinguir la clasificación y fuerza normativa de las fuentes formales del Derecho del Trabajo (fuentes de carácter internacional, fuentes estatales y fuentes no estatales, profesionales 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos laborales fundamentales reconocidos en la Constitución Política de Costa Rica.</li> <li>• Fuentes formales del Derecho de Trabajo.</li> <li>• Costumbres y usos.</li> <li>• Supuestos en que los usos y las costumbres se pueden transformar en fuentes <b>no</b> escritas del derecho laboral.</li> <li>• Convención colectiva.</li> </ul>

			<p>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 ratificados y no ratificados y los pronunciamientos de órganos internacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arreglos directos.</li> <li>• Leyes ordinarias y decretos aplicables.</li> <li>• Reglamentos autónomos de servicio.</li> <li>• Arreglos conciliatorios y laudos arbitrales.</li> <li>• Convenios colectivos y arreglos directos.</li> <li>• Reglamentos interiores de trabajo.</li> <li>• Jurisprudencia Constitucional.</li> <li>• Jurisprudencia de los Tribunales Internacionales que ejercen jurisdicción sobre Costa Rica.</li> <li>• Contenido de las normas supranacionales que integran el derecho laboral costarricense. A saber: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.</li> <li>b) Convenios de la OIT ratificados por Costa Rica, con énfasis en los Convenios 1, 14, 29, 87, 94, 95,</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	---	--

				<p>96, 98, 100, 102, 105, 106, 111, 135, 138, 156, 159, 169, 182, 189.</p> <p>c) 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 no ratificados.</p> <p>d) Recomendaciones y resoluciones de la OIT y sus órganos de control.</p> <p>e) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer.</p> <p>f) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>g) Convención Americana de Derechos Humanos.</p> <p>h) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de</p>
--	--	--	--	---

				<p>Derechos Económicos, Sociales y Culturales</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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 encargados de la interpretación de las normas internacionales.</li></ul>
--	--	--	--	---

		<p><b>37. NORMATIVA LABORAL EN EL TIEMPO Y ESPACIO.</b></p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio de Irretroactividad.</li> <li>• Principio de Territorialidad.</li> <li>• Aplicación de la normativa laboral en el espacio y tiempo.</li> <li>• Supuestos de retroactividad normativa.</li> </ul>
		<p><b>38. CONTRATO DE TRABAJO.</b></p>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Características Esenciales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Prestación personal de servicios.</li> <li>b) Remuneración.</li> <li>c) Subordinación.</li> <li>d) Ajenidad (costo, lucro, riesgo).</li> <li>e) Dependencia económica.</li> </ul> </li> <li>• <b>Elementos formales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Objeto.</li> <li>b) Sujetos Contractuales (Público-Privado).</li> </ul> </li> </ul>

			<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 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 “Período de Prueba” en la relación laboral y sus efectos legales en cuanto a los derechos derivados del contrato de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>c) Causa.</li> <li>d) Consentimiento y límite de la autonomía de la voluntad.</li> <li>e) Nulidad contractual.</li> <li>f) Invalidez y Eficacia.</li> <li>g) Capacidad contractual.</li> <li>h) Contrato Escrito y Contrato verbal.</li> <li>i) Periodo de Prueba. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Límites del Principio de Autonomía Contractual.</li> </ul> </li> <li>• Capacidad contractual: personas trabajadoras mayores de quince años, personas trabajadoras con discapacidad cognoscitiva o volitiva.</li> <li>• Formas en que se puede estipular el contrato de trabajo: contrato verbal o escrito.</li> <li>• Requisitos mínimos que debe contener el contrato de trabajo.</li> <li>• Consecuencias legales de no elaborar un contrato por escrito y sus efectos en la carga de la</li> </ul>
--	--	--	---	--

				<p>prueba (artículo 25 del Código de Trabajo).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características, partes y objeto del contrato colectivo de trabajo (artículos 49 a 53 del Código de Trabajo).</li> </ul>
		<p><b>39. CONTRATOS DE TRABAJO POR RAZON DEL TIEMPO</b></p>	<p>Conceptualizar los diferentes tipos de contratos de trabajo por razón de tiempo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de Contratos: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Contratos de ejecución continua y de ejecución discontinua.</li> <li>b) Contrato por tiempo indefinido, presunción a favor de la duración indefinida (principio de continuidad).</li> <li>c) Contrato a plazo fijo.</li> <li>d) Contrato a plazo fijo determinado por ley.</li> <li>e) Contrato por obra determinada.</li> <li>f) Contrato de preparación técnica especial- aprendizaje.</li> <li>g) Contrato por temporada y ocasional.</li> </ul> </li> <li>• Supuestos en los que el ordenamiento establece que la contratación por tiempo determinado fue cometida en fraude de ley.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>Razones por las que el ordenamiento laboral da preferencia por el contrato a plazo indefinido.</li> </ul>
		<b>40. LAS PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	<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, para establecer 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><b>El trabajador(a):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Concepto Jurídico.</li> <li>Sujetos excluidos de la contratación laboral.</li> <li>Clases de trabajadores (as) (por el sector económico, actividad y, duración de su relación laboral).</li> </ul> <p><b>El Patrono (a):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Concepto Jurídico.</li> <li>Capacidad contractual.</li> <li>Representante patronal.</li> <li>Sustitución Patronal y sus efectos en el contrato de trabajo.</li> <li>Intermediario y contratista.</li> <li>Figura de Grupos de Interés Económico y su responsabilidad frente a la persona trabajadora.</li> <li>Quiebra e Insolvencia del empleador(a) y protección de las deudas de la persona trabajadora.</li> </ul>
		<b>41. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES EN LA</b>	<p>Establecer cuáles son las obligaciones y las prohibiciones de la persona trabajadora y de la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normativas legales que establecen las obligaciones y prohibiciones de la</li> </ul>

		<p><b>RELACION LABORAL</b></p>	<p>persona empleadora dentro del desarrollo de la relación laboral, conforme a ley.</p> <p>Reconocer cuáles son los derechos y las prerrogativas de la persona empleadora dentro del desarrollo de la relación laboral, conforme a ley.</p> <p>Desarrollar el concepto del “<b>ius variandi</b>” 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"> <li>• Deber de diligencia.</li> <li>• Deber de buena fe.</li> <li>• Deber de lealtad.</li> <li>• Deber de confidencialidad.</li> <li>• Deber de obediencia.</li> <li>• Deber de fidelidad.</li> <li>• Deber de no concurrencia.</li> <li>• Deber de respeto (dignidad humana, libertad de expresión, libertad de pensamiento, intimidad y respeto de la vida privada, libertad de reunión, libertad sindical, entre otros).</li> <li>• Otros deberes de la persona empleadora: suministrar el trabajo y las herramientas, deber de seguridad y salud en el lugar de trabajo, deber de aseguramiento ante la seguridad social y por riesgos del trabajo.</li> <li>• Poderes de la persona empleadora: poder de dirección, poder disciplinario, poder de control.</li> </ul>
--	--	--------------------------------	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificación de condiciones esenciales del contrato de trabajo (<i>Ius Variandi</i>).</li> <li>• Movilidad geográfica.</li> <li>• Movilidad funcional.</li> </ul>
		<p><b>42. LA JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS.</b></p>	<p><b><u>Jornada de Trabajo</u></b></p> <p>Establecer el concepto de jornada ordinaria diurna, nocturna y mixta, identificando además, los supuestos previstos por el ordenamiento jurídico para la jornada ordinaria (jornada ordinaria común, especial y excepcional).</p> <p><b><u>Jornada Extraordinaria</u></b></p> <p>Conceptualizar el término jornada extraordinaria, analizando los supuestos de excepción y prohibición; carga de la prueba; y pago.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La Jornada de trabajo:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Jornada ordinaria diurna, nocturna y mixta.</li> <li>b) Diferencia entre jornada continua y jornada discontinua.</li> <li>c) Tiempos de descanso durante los distintos tipos de jornada (continua y discontinua).</li> <li>d) Jornada Extraordinaria: concepto, supuestos para pagar esta jornada, hipótesis en que es prohibida esta jornada, carga de la prueba y pago. Jornadas especiales (143 CT. Menores de edad y por interés público).</li> <li>e) Prohibición del trabajo nocturno.</li> <li>f) Jornada máxima legal: reglas especiales para su determinación y el límite legal de la jornada ordinaria, extraordinaria y jornada emergente.</li> </ol> </li> <li>• <b>Feridos</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Concepto y distinción con el asueto.</li> <li>b) Remuneración de los días feriados.</li> </ol> </li> </ul>

		<p><b><u>Jornada Máxima Legal</u></b></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><b><u>Feridos</u></b></p> <p>Diferenciar el concepto de días feriados al concepto de asueto, estableciendo, además, cuáles son los feriados legales de pago obligatorio y los feriados de pago no obligatorio, así como las excepciones a la regla general de prohibición de laborar en los días feriados.</p> <p><b><u>Vacaciones</u></b></p>	<p>c) Excepciones a la regla general de prohibición de trabajar durante días feriados.</p> <p>d) Feriados de pago obligatorio y no obligatorio.</p> <p>• <b>Vacaciones</b></p> <p>a) Concepto.</p> <p>b) Remuneración.</p> <p>c) Disfrute fraccionado.</p> <p>d) Compensación.</p> <p>e) Acumulación.</p> <p>• <b>Descanso Semanal</b></p> <p>a) Concepto.</p> <p>b) Remuneración.</p> <p>c) Compensación.</p> <p>d) Acumulación.</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><b><u>Descanso Semanal</u></b></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><b>43. MODALIDADES</b></p>	<p>Diferenciar el contrato de trabajo y</p>	<p>• <b><u>Modalidades especiales:</u></b></p>

		<p><b>ESPECIALES DE CONTRATACIÓN LABORAL Y FORMAS CONTRACTUALES NO LABORALES</b></p>	<p>sus modalidades especiales de contratación laboral, frente a otras formas contractuales no laborales.</p>	<p>a) Contrato de servicio doméstico.  b) Contrato de trabajadores a domicilio.  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).  g) Contrato de trabajadores en el mar.</p> <p>Las relaciones triangulares de suministro de mano de obra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tercerización laboral.</li> <li>• <i>Out sourcing</i>.</li> <li>• Empresas de suministro de mano de obra temporal.</li> <li>• Subcontratación.</li> </ul> <p><b><u>Formas contractuales no laborales:</u></b></p> <p>a) Trabajo autónomo  b) Mandato.  c) Contrato de sociedad.  d) Contrato de obra civil.</p>
--	--	--	--	--

				<p>e) Franquicia.</p> <p>f) Contrato de Servicios Profesionales.</p>
		<p><b>44. EL REGIMEN DE EMPLEO PÚBLICO.</b></p>	<p>Desarrollar el concepto de funcionario(a) público, estableciendo los principios y las fuentes del derecho que sustentan la función pública.</p> <p>Diferenciar el régimen de estabilidad constitucional (propiedad) y el régimen de estabilidad relativa o impropia (interinos).</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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoría general del acto administrativo.</li> <li>• Régimen de Estabilidad Constitucional (idoneidad, igualdad).</li> <li>• Estabilidad Impropia (Interinos).</li> <li>• Disposiciones Generales del Régimen Laboral de servidores y servidoras del Estado y sus Instituciones.</li> <li>• Empleados (as) de confianza.</li> <li>• Asignación, reasignación, revaloración y reestructuración de puestos.</li> <li>• Teoría del Estado como patrono único.</li> <li>• Reclamos de pluses salariales y su cálculo.</li> <li>• Principios que integran el debido proceso y derecho de defensa en sede administrativa (régimen disciplinario).</li> <li>• Principio legalidad.</li> <li>• Principio <i>non bis in idem</i>.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio de proporcionalidad.</li> <li>• Conflictos de jerarquía impropia municipal.</li> <li>• Supuestos en que las personas funcionarias públicas quedan excluidas del pago de prestaciones laborales.</li> </ul>
		<p><b>45. NOCIONES BÁSICAS DE LA TEMÁTICA SALARIAL.)</b></p>	<p>Explicar las nociones básicas de la temática salarial.</p> <p><b><u>Salario</u></b></p> <p>Desarrollar los conceptos de salario, salario mínimo y principio de libre negociación salarial y demás nociones básicas de la temática salarial.</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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naturaleza contraprestacional y alimentaria del salario.</li> <li>• Principio de igualdad salarial.</li> <li>• Principio de libre negociación.</li> <li>• <b>Nociones de salario:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Salario ordinario.</li> <li>b) Salario extraordinario.</li> <li>c) Salario devengado.</li> <li>d) Salario líquido neto.</li> <li>e) Salario bruto.</li> <li>f) Salario base.</li> <li>g) Salario Mínimo.</li> <li>h) Salario en metálico.</li> <li>i) Salario Especie.</li> <li>j) Salario Escolar.</li> </ol> </li> </ul>

			<p>que se puedan generar por el pago del salario (lugar de pago, plazo, prueba del pago, persona legitimada para recibirlo).</p> <p>Identificar las características que configuran el salario para distinguir los beneficios no salariales derivados del contrato de trabajo de los salariales o remunerativos.</p> <p><b><u>Medidas de protección del salario</u></b></p> <p>Establecer el procedimiento para el decreto de embargo de salario y los límites de ese embargo, para asegurar la protección del salario (artículo 172 Código de Trabajo).</p> <p>Identificar las reglas sobre rebajos por anticipos o pagos en exceso por parte de la persona empleadora para determinar violaciones al</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalidad de pago (por unidad de tiempo, por unidad de obra, mixtos), plazo y lugar.</li> <li>• Comprobantes de pago de salario.</li> <li>• Embargo del salario.</li> <li>• Reglas sobre rebajos por anticipos o pagos en exceso por parte de la persona empleadora.</li> <li>• Compensación sobre el salario.</li> <li>• Prestaciones salariales: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Bonificación.</li> <li>b) Viáticos salariales.</li> <li>c) Comisiones.</li> <li>d) Participación en las ganancias.</li> <li>e) Disponibilidad.</li> <li>f) Prohibición.</li> <li>g) Dedicación Exclusiva.</li> <li>h) Anualidades.</li> <li>i) Gastos de Representación.</li> <li>j) Zonaje.</li> <li>k) Dietas.</li> </ul> </li> <li>• Prestaciones no salariales. <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Viáticos no salariales.</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	---	--

			<p>derecho al salario.</p> <p><b><u>Salario en especie</u></b></p> <p>Desarrollar el concepto de salario en especie, sus lineamientos legales y su fijación conforme a ley.</p> <p><b><u>Aguinaldo</u></b></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>b) Gratuidades</p> <p>c) Beneficios complementarios a la seguridad social (seguros privados de salud)</p> <p>d) Propinas (Ley N° 9116 del 24 de diciembre del 2012).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aguinaldo: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Concepto.</li> <li>b) Formas de cálculo del aguinaldo en el sector público y privado.</li> <li>c) Prohibición de venta y traspaso.</li> <li>d) Gravamen del aguinaldo.</li> <li>e) Afectación del aguinaldo por pensión alimentaria.</li> <li>f) Modalidades de remuneración.</li> </ul> </li> </ul>
		<b>46. CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE</b>	<p>Identificar las causales de suspensión del contrato de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Causales de suspensión por voluntad del trabajador, del patrono y ajena a voluntad de las partes.</li> </ul>

		<b>TRABAJO.</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efecto de la suspensión del contrato de trabajo en la potestad de despido del patrono (suspensión por enfermedad común o riesgo profesional, suspensión por huelga).</li> <li>• Efectos de la suspensión del contrato de trabajo en las obligaciones y derechos de las partes.</li> </ul>
		<b>47. TUTELA DE LOS FUEROS DE PROTECCIÓN ESPECIAL EN MATERIAL LABORAL.</b>	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 su tutela.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos de la existencia de un fuero de protección especial.</li> <li>• Trabajadora embarazada y en periodo de lactancia.</li> <li>• Acoso sexual.</li> <li>• Menores de edad.</li> <li>• Fuero sindical.</li> <li>• Fuero de protección por razones discriminatorias.</li> <li>• Trabajadores despedidos en conflictos colectivos de carácter económico y social.</li> <li>• Fuero por estabilidad del servidor(a) público(a).</li> </ul>
		<b>48. DIFERENTES TIPOS DE DISCRIMINACIÓN</b>	Establecer los distintos tipos de discriminación previstos en la normativa laboral para resolver las	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de discriminación en el ámbito laboral.</li> </ul>

		<p><b>EN EL ÁMBITO LABORAL.</b></p>	<p>demandas laborales que se interpongan por esa causa (o 404 CT).</p> <p>Determinar las consecuencias jurídicas de las acciones de discriminación en el empleo y la violación de derechos fundamentales.</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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de discriminación.</li> <li>• Principio de la no discriminación.</li> <li>• Principio de igualdad.</li> <li>• Garantía de indemnidad o prohibición de despidos y represalias por demandar el auxilio de las autoridades administrativas, judiciales o de otra índole, encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales y legislación conexas (artículo 12 CT y 129 CP).</li> <li>• El acoso sexual de acuerdo con la ley.</li> <li>• Concepto de “acoso laboral” y sus modalidades.</li> </ul>
--	--	-------------------------------------	--	---

			aquellas situaciones que no constituyen acoso laboral.	
		<b>49. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	<p>DEL DE Explicar las nociones básicas de la extinción del contrato de trabajo, de forma que la persona juzgadora derive los derechos generados por motivo del rompimiento de la relación laboral.</p> <p><b><u>Por voluntad de la persona empleadora</u></b></p> <p>Desarrollar el principio de libre despido y sus límites, así como el concepto y los supuestos del despido (causales) por motivos disciplinarios, despido por causa objetiva, 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</p>	<p><b><u>La extinción del contrato:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por voluntad de la persona empleadora: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Principio de libre despido.</li> <li>b) Despido justificado por causa disciplinaria (81 CT).</li> <li>c) Despido por causa objetiva.</li> <li>d) Despido injustificado.</li> <li>e) Despido encubierto.</li> <li>f) Despido en estado de incapacidad.</li> <li>g) Requisitos formales del despido (Carta de despido, artículo 35 CT).</li> </ul> </li> <li>• Por voluntad de la persona trabajadora. <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Rescisión voluntaria.</li> <li>b) Renuncia por causa justificada.</li> </ul> </li> </ul>

			<p>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, para conocer los requisitos formales del despido.</p> <p>Analizar los motivos de nulidad en el despido por violación a derechos fundamentales. <b><u>Por voluntad de la persona trabajadora</u></b></p> <p>Conceptualizar los términos de rescisión voluntaria y renuncia por causa justificada, así como sus implicaciones legales.</p> <p><b><u>Otros motivos de extinción del contrato de trabajo.</u></b></p> <p>Establecer los supuestos en que procede la extinción del contrato de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otros motivos de extinción del contrato de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Por voluntad de ambas partes.</li> <li>b) Por hechos ajenos a la voluntad de las partes (muerte o desaparición de la persona empleadora o trabajadora).</li> <li>c) Por cumplimiento del objeto del contrato o vencimiento del plazo.</li> <li>d) Por jubilación de la persona trabajadora.</li> </ul> </li> <li>• Concepto de renuncia y despido con o sin responsabilidad patronal.</li> <li>• Principios del ejercicio de la potestad disciplinaria: tipicidad, actualidad, proporcionalidad y causalidad.</li> <li>• El despido nulo y sus consecuencias jurídicas.</li> </ul>
--	--	--	--	---

			<p>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 patronal.</p> <p>Emplear los principios de la potestad sancionatoria (tipicidad, actualidad, proporcionalidad y causalidad) para juzgar los despidos o sanciones disciplinarias.</p>	
		<p><b>50. RESPONSABILIDAD ECONÓMICA POR EXTINCIÓN DEL</b></p>	<p><b><u>Responsabilidad económica por extinción del contrato por tiempo indefinido.</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preaviso (plazo, obligaciones y derechos de las partes, renuncia del preaviso).</li> </ul>

		<p><b>CONTRATO DE TRABAJO.</b></p>	<p>Desarrollar los conceptos jurídicos de preaviso y auxilio de cesantía, incluyendo los motivos por los cuáles 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), para establecer los casos en que procede otorgarlos y su cuantificación económica.</p> <p>Identificar en qué hipótesis procede la reinstalación de la persona trabajadora junto con el pago de salarios caídos.</p> <p>Señalar bajo qué supuestos procede</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auxilio de cesantía.</li> <li>• Ley de Asociaciones Solidaristas.</li> <li>• Salarios caídos.</li> <li>• Daños y perjuicios (artículos 31, 82, 545 CT, entre otros).</li> <li>• Reinstalación y pago de salarios caídos</li> <li>• Indemnización.</li> <li>• Extremos laborales incompensables.</li> <li>• Extremos irrenunciables (vacaciones, aguinaldo, diferencias salariales).</li> <li>• Daño Moral.</li> </ul>
--	--	------------------------------------	---	--

		<p>el pago de un resarcimiento por daño moral, en el campo del derecho de trabajo.</p> <p>Establecer los presupuestos para que proceda la condena en daños y perjuicios en los reclamos por violación de fueros de protección y nulidad de acciones discriminatorias (545 CT)</p> <p><b><u>Responsabilidad económica por extinción del contrato de trabajo por tiempo determinado.</u></b></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</p>	
--	--	---	--

			<p>contratos de trabajo por tiempo determinado.</p> <p>Establecer cuáles son los extremos laborales que son incompensables, o bien de imposible cesión por motivo del rompimiento de la relación laboral.</p>	
		<b>51. CAUSALES DE DESPIDO.</b>	<b>DE</b> 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, o bien a la existencia de acoso laboral y sexual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Causales de despido contempladas en la normativa y desarrolladas en la jurisprudencia.</li> <li>• Acoso laboral.</li> <li>• Acoso sexual.</li> </ul>
		<b>52. CÁLCULO EXTREMOS LABORALES.</b>	<b>DE</b> Cuantificar los extremos laborales indemnizatorios usuales, garantizando la persona juzgadora la tutela judicial efectiva a las partes que acuden al proceso laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preaviso.</li> <li>• Auxilio de cesantía.</li> <li>• Aguinaldo.</li> <li>• Vacaciones.</li> <li>• Descanso semanal.</li> <li>• Salario en especie.</li> <li>• Horas extras.</li> <li>• Intereses.</li> <li>• Indexación.</li> <li>• Reinstalación y salarios caídos.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daños y perjuicios en los contratos de trabajo por tiempo indefinido y a plazo.</li> <li>• Daño moral.</li> </ul>
		<b>53. PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.</b>	<p>Diferenciar los <b>conceptos caducidad y prescripción.</b></p> <p>Desarrollar los plazos, motivos de interrupción y suspensión de prescripción laboral conforme a ley.</p> <p>Desarrollar los plazos y motivos de caducidad laboral conforme a ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativa legal referente a la prescripción en el Código de Trabajo y Leyes Conexas.</li> <li>• Prescripción (413, 414, 416, 418, 419, 459 y 542 CT).</li> <li>• Efectos de interrupción y suspensión de la prescripción (413, 459 y 499 CT).</li> <li>• Caducidad (artículos 32, 541 inciso f, 415 y 417 del Código de Trabajo).</li> <li>• Plazo de prescripción en los procesos por hostigamiento sexual.</li> <li>• Prescripción decenal (412CT).</li> </ul>
		<b>54. DERECHO COLECTIVO</b>	<p>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><b><u>La libertad sindical.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoría triangular (derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga).</li> <li>• La normativa de protección de la libertad sindical: nacional e internacional.</li> </ul>

			<p>Aplicar las nociones básicas de la libertad sindical, normativa de protección y prácticas laborales desleales, para identificar los casos de violación de ese derecho.</p> <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>Establecer las implicaciones,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El sindicato: conformación, principios, organización, clasificación, competencias, y disolución.</li> <li>• Representante sindical.</li> <li>• Facilidades sindicales (Convenio 135 OIT)</li> <li>• Prácticas laborales desleales.</li> </ul> <p><b><u>Otras organizaciones sociales y su influencia en las relaciones laborales.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solidarismo.</li> <li>• Cooperativismo.</li> <li>• Otro tipo de organizaciones que tengan relación con la materia laboral.</li> <li>• De todos los anteriores: Principios y Organización.</li> </ul> <p><b><u>Derecho a la negociación colectiva.</u></b></p> <p><b>A.- La Convención Colectiva de Trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de convención colectiva de trabajo como ley profesional.</li> </ul>
--	--	--	---	--

			<p>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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características de las convenciones colectivas de trabajo en el sector público.</li> <li>• Ámbitos de la negociación colectiva (sector, rama de actividad, zona geográfica).</li> <li>• Titularidad de la negociación colectiva.</li> <li>• El objeto de la negociación.</li> <li>• Cláusulas obligacionales y normativas: responsabilidad por incumplimiento del convenio.</li> <li>• El deber de negociar. Negativa a celebrarlo.</li> <li>• Eficacia general de la convención colectiva.</li> <li>• Homologación, vigencia, prórroga y denuncia de la convención colectiva de trabajo y los derechos de las personas trabajadoras.</li> <li>• Prolongación excesiva de la negociación.</li> <li>• Nulidad de la convención colectiva.</li> </ul>
--	--	--	--	--

## **ABREVIATURAS**

CP	Constitución Política
CPC	Código Procesal Civil (Ley nº 9342)
CPCA	Código Procesal Contencioso-Administrativo (Ley nº 8508)
CT	Código de Trabajo (Ley nº 2 y sus reformas)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley nº 8 y sus reformas)

## **BIBLIOGRAFÍA DERECHO LABORAL**

### **INSTRUMENTOS INTERNACIONALES:**

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 las horas de trabajo (industria), 1919 (número 1).
13. Convenio OIT sobre el descanso semanal (industria), 1921 (número 14).
14. Convenio OIT sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (número 106).
15. Convenio OIT sobre la protección del salario, 1949 (número 95).
16. Convenio OIT sobre la readaptación profesional y el empleo, 1983 (número 159).
17. Convenio OIT sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (número 102).
18. Convenio OIT sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (número 96).
19. Convenio OIT sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas, 1949 (número 94).
20. Convenio OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, (número 182).
21. Convenio OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189).
22. Convenio OIT sobre los pueblos indígenas y tribales, 1989 (número 169).
23. Convenio OIT sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (número 135).
24. Convenio OIT sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (número 143).
25. Convenio OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (número 97).
26. Convenio OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156).
27. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
28. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
29. Protocolo adicional a la Convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos sociales y culturales.  
Protocolo de San Salvador.

### **LEGISLACIÓN NACIONAL:**

(\*De las siguientes disposiciones normativas incluyendo 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 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.
12. Ley de Protección al Trabajador.
13. Ley Sobre Riesgos del Trabajo N°6727 del 09 de marzo de 1982.
14. Ley Orgánica del Poder Judicial.
15. Ley de Reorganización Judicial.
16. Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
17. Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social.
18. Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social.
19. 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.
20. Ley General de Migración y Extranjería.
21. Ley Marco de Pensiones: Régimen General de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional.
22. Ley N° 1835 de Sueldo Adicional de Servidores Públicos.
23. Ley N° 2412 de Aguinaldo en la Empresa Privada.
24. Ley N°8682 de Promoción del Salario Escolar en el Sector Privado.
25. Ley N°9116 para Proteger el Empleo de los Saloneros y Meseros.
26. Ley de fomento a la lactancia materna.
27. Ley De Sociedades Anónimas Laborales.

28. Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial.
29. Estatuto de Servicio Civil, leyes conexas y Reglamento.
30. Reglamentos de Salud, Invalidez, Vejez y Muerte, Enfermedad y Maternidad, Régimen no contributivo de Pensiones, Medicina de Empresa.
31. Decretos de Salarios Mínimos.
32. Reglas Prácticas Sobre la Reforma Procesal Laboral, Circular de Corte Plena 140-2017

### **DOCTRINA:**

1. Ardón Acosta, Víctor. Despido por Causales objetivas y Subjetivas. Escuela Judicial. San José, 1999.
2. Bolaños Céspedes, Fernando. (2016). El Derecho Colectivo de Trabajo en la Reforma Procesal Laboral del año. Editorial Jurídica Continental, 2016.
3. Bolaños, Fernando. (2011). Estudios de derecho laboral moderno. Cuaderno No. 2: Derechos inespecíficos de los trabajadores: una visión costarricense. San José: Editorial Jurídica Continental.
4. Castro Méndez, Mauricio. (2016). Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral, Ley 9343. OIT.
5. Carro Zúñiga, Carlos. (1992). Las justas causas de Despido. Editorial Juritexto.
6. Chacón, Alfonso. (2015). El debido proceso en el empleo público. San José: Investigaciones Jurídicas.
7. Ermida, Oscar. y Colotuzzo, Natalia. (2009). Descentralización, tercerización, subcontratación. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
8. Godínez Vargas, Alexander. (Compilador) Límites al derecho a la intimidad de los trabajadores. Antología. Poder Judicial. Escuela Judicial.
9. Jinesta Lobo, Ernesto. (2008). Tratado de Derecho Administrativo. Tomo I, 2º Edición, Editorial Guayacan.
10. Montoya, Alfredo. (2015). Derecho del Trabajo. Trigésimo sexta edición. Madrid: Editorial Tecnos.
11. Olaso Álvarez, Jorge. (2009). La Prueba en Materia Laboral. Editorial Continental.
12. Olaso Álvarez, Jorge. (2017). Derecho Sancionatorio Laboral. Editorial Jurídica Continental.
13. Olaso Álvarez, Jorge (2017). Esquema Sistemático de la Reforma Procesal Laboral y Normas Conexas. Escuela Judicial. 1º edición.

14. Plá, Américo. (1998). Los principios del derecho del trabajo. (3 ed.). Buenos Aires: Depalma.

15. Varela Araya, Julia, y otros. (2017). Manual de los Procesos Laborales (Con la Reforma Procesal Laboral) Editorial Jurídica Faro.

## **JURISPRUDENCIA**

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