

## UNIDAD DE DEFENSA DE LA PERSONA TRABAJADORA

### TEMARIO DE EVALUACIÓN PARA POSTULAR A LA PLAZA DE ABOGADO , ABOGADA DE ASISTENCIA SOCIAL.

#### **Presentación:**

El presente temario incluye los temas del derecho laboral sustantivo y procesal que serán objeto de evaluación para postular a una plaza de abogado, abogada de Asistencia Social. En el ámbito procesal se incluyen las nuevas disposiciones contenidas en la Ley Número 9343 conocida como la Ley de Reforma Procesal Laboral.

La elaboración de este temario se hizo a partir de objetivos con el fin de facilitar su estudio. No obstante, esto no significa que la evaluación se realizará siguiendo dicha metodología. Asimismo, se aclara que por la amplitud del temario no es posible someter a evaluación todos los contenidos del mismo. Los aspectos que no sean evaluados en la prueba escrita podrán ser objeto de evaluación en la prueba técnica oral.

#### **Tema 1: PARTE GENERAL**

**A. Objeto del Derecho del Trabajo:** La persona que realice el examen deberá:

1. Definir el significado de Derecho del Trabajo
2. Identificar el ámbito de aplicación de Derecho del Trabajo (trabajo personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena)
3. Conocer los alcances de la autonomía de Derecho del Trabajo.

**B. Fuentes del Derecho del Trabajo:** La persona que realice el examen deberá:

1. Conocer la clasificación de las fuentes formales del Derecho del Trabajo (fuentes de carácter internacional, fuentes estatales y fuentes no estatales o autónomas)
2. Conocer el contenido de las normas supranacionales que integran el derecho laboral costarricense (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 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, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana de Derechos Humanos).

3. Definir el 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 y desarrollar las aplicaciones de ese principio en materia laboral, en cuanto a los instrumentos internacionales no ratificados y los pronunciamientos de órganos internacionales.
4. Identificar los derechos laborales fundamentales reconocidos en la Constitución Política de Costa Rica.
5. Desarrollar los conceptos de convención colectiva, arreglos directos, reglamento interno de trabajo, reglamento autónomo de servicio, contratos colectivos, etc, como fuentes escritas del derecho del trabajo.
6. Establecer en qué supuestos los usos y las costumbres se pueden transformar en fuentes no escritas del derecho laboral.

**C. Principios Generales del Derecho del Trabajo:** La persona que realice el examen deberá

1. Conceptualizar los siguientes principios generales del derecho del trabajo:
  - a) El principio protector (in dubio pro operario, norma más favorable, condición más beneficiosa).
  - b) El principio de irrenunciabilidad.
  - c) El principio de continuidad.
  - d) El principio de primacía de la realidad.
  - e) El principio de razonabilidad.
  - f) El principio de buena fe.
  - g) El principio de ajenidad.
  - h) El principio de progresividad y no regresividad.
  - i) El principio pro fondo.

**D. Solución de conflictos entre normas:** La persona que realice el examen deberá:

1. Identificar cuál es la jerarquía de las fuentes del derecho laboral costarricense.

2. Desarrollar los conceptos de eficacia de la ley laboral en el tiempo y los supuestos de retroactividad normativa.
3. Establecer cuáles son los supuestos de la aplicación de la norma laboral en el espacio y los principios de territorialidad y extra territorialidad de las leyes en beneficio de la persona trabajadora.

## **Tema 2: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

**A. Contrato de Trabajo:** La persona que realice el examen deberá:

1. Definir el concepto de contrato de trabajo.
2. Desarrollar los elementos que integran el contrato de trabajo (prestación personal de servicios, ajenidad, subordinación, remuneración).
3. Identificar cuáles son los límites que establece la legislación laboral al principio de autonomía contractual.
4. Desarrollar el régimen de nulidad contractual, en caso de estipulaciones que infrinjan disposiciones establecidas en la normativa laboral.
5. Identificar los supuestos de invalidez e ineficacia del contrato de trabajo.  
Desarrollar cuáles son las formas en que se puede estipular el contrato de trabajo (contrato verbal o escrito).
7. Identificar cuáles son los requisitos mínimos que debe contener el contrato de trabajo.
8. Identificar las consecuencias legales de no elaborar un contrato por escrito y sus efectos en la carga de la prueba (artículo 25 del Código de Trabajo).
9. Desarrollar el concepto de “ius variandi” y los supuestos en que resulta procedente o bien, improcedente.
10. 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.
11. Diferenciar el contrato de trabajo frente a otras formas contractuales no laborales (Formas contractuales no laborales (mandato, sociedad, contrato de obra civil, franquicia, contrato de servicios profesionales).

**B. Las partes del contrato de trabajo:**

**1. Persona Trabajadora**

- a. Definir el concepto jurídico de persona trabajadora.
- b. Establecer cuáles personas se encuentran excluidas de la contratación laboral.
- c. 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).
- d. Definir el concepto de persona trabajadora de confianza.
- e. Identificar cuáles son las obligaciones y las prohibiciones de la parte trabajadora, dentro del desarrollo de la relación laboral.
- f. Establecer las distintas manifestaciones de deberes que tiene la persona trabajadora en la relación laboral (deber de diligencia, deber de buena fe, deber de obediencia y deber de lealtad).

**2. Persona Empleadora.**

- a. Definir el término jurídico de persona empleadora.
- b. Establecer cuál es la capacidad contractual que debe tener la persona empleadora.
- c. Definir el concepto de representante patronal.
- d. Definir el concepto de sustitución patronal y sus efectos en el contrato de trabajo.
- e. Conceptualizar los términos Intermediarios y contratistas
- f. Desarrollar la responsabilidad de la figura de intermediario y de contratista frente a la persona trabajadora.
- g. Establecer cuáles son las obligaciones y las prohibiciones de la persona empleadora.
- h. Conocer el concepto de descentralización productiva, los tipos de empresas que utilizan la descentralización, modalidades de descentralización productiva como la subcontratación de servicios. Conocer la figura del grupo de interés económico.

**C. Clasificación de los contratos de trabajo.**

1. Contrato por tiempo indefinido.
  - a. Definir el concepto de contratos de ejecución continua y de ejecución discontinua.
2. Contrato por tiempo definido.
  - a. Definir el concepto de contrato a plazo fijo y a plazo fijo determinado por ley.
  - b. Conceptualizar el término contrato por obra determinada.
  - c. Definir el término contrato de preparación técnica especial- aprendizaje.
  - d. Definir el concepto de contrato por temporada y ocasional.
  - e. Desarrollar las razones por las que el ordenamiento laboral da preferencia por el contrato a plazo indefinido.
  - f. Identificar los supuestos en los que el ordenamiento establece que la contratación por tiempo determinado fue cometida en fraude de ley.

**D. La extinción del contrato de trabajo.**

1. Por voluntad de la persona empleadora.
  - a. Explicar el concepto del principio de libre despido y sus límites.
    - i. Desarrollar cuáles son las causales para poder despedir justificadamente a la persona trabajadora y sus consecuencias legales.
    - ii. Conocer el concepto de causales objetivas del despido
    - iii. Determinar los requisitos que debe cumplir el certificado de expiración del contrato de trabajo (artículo 35 CT).
  - b. Definir el término despido injustificado y sus consecuencias legales.
  - c. Determinar en qué supuestos resulta procedente o improcedente el despido en estado de incapacidad y sus efectos jurídicos con relación a los derechos laborales.
2. Por voluntad de la persona trabajadora:
  - a. Definir el concepto jurídico de renuncia.
  - b. Establecer el concepto de rompimiento contractual justificado y las causas en que esa figura procede.

- c. Señalar cuál es el procedimiento que debe cumplir la persona trabajadora para efectuar ese rompimiento.
3. Otros motivos de extinción del contrato de trabajo.
  - a. Establecer en qué supuestos procede la extinción del contrato de trabajo por mutuo consentimiento.
  - b. Establecer el por qué la insolvencia o la quiebra del patrono puede generar la extinción del contrato. Protección de las deudas laborales.
  - c. Explicar qué supuestos ajenos a las partes pueden provocar la finalización del convenio de trabajo: muerte de la persona trabajadora o empleadora, fuerza mayor o caso fortuito, pensión por vejez o invalidez, prisión por ejecución de sentencia.
4. Extinción del contrato de trabajo para personas con fueros especiales.
  - a. Identificar los efectos que genera la extinción del contrato en trabajadoras en estado de embarazo o lactancia; en las personas trabajadoras adolescentes; en las personas cubiertas por el fuero sindical; en las personas denunciadas de hostigamiento sexual y en las personas despedidas en conflictos colectivos de carácter económico social.
5. Responsabilidad económica por extinción del contrato por tiempo indefinido.
  - a. Definir el concepto jurídico de preaviso, en materia laboral.
  - b. Definir el concepto de auxilio de cesantía.
  - c. Establecer cuáles son los diferentes sistemas de pago del auxilio de cesantía: Ley de Protección al Trabajador, pago anual de cesantía, pago cuando interviene una asociación solidaria.
  - d. Desarrollar el concepto de salarios caídos a título de daños y perjuicios (Art 82 del Código de Trabajo).
  - e. Identificar en que hipótesis procede la reinstalación de la persona trabajadora junto con el pago de salarios caídos.
  - f. Señalar bajo qué supuestos procede el pago de un resarcimiento por daño moral, en el campo del derecho de trabajo.

6. Responsabilidad económica por extinción del contrato de trabajo por tiempo determinado.
  - a. Identificar cuáles son los supuestos en que procede una Indemnización por daños y perjuicios, en los contratos de trabajo a tiempo determinado.
  - b. Establecer cuáles son los parámetros que fija la normativa para establecer esa indemnización.
  - c. Identificar en que hipótesis procede una indemnización fija en los contratos de trabajo por tiempo determinado.
7. Desarrollar el por qué la normativa laboral prohíbe la compensación, venta o cesión de las prestaciones laborales.

**E. La jornada de trabajo**

1. Jornada Ordinaria.
  - a. Definir el concepto de jornada ordinaria.
  - b. Identificar los supuestos previstos por el ordenamiento para la jornada ordinaria (jornada ordinaria común, especial y excepcional).
  - c. Conocer la diferencia entre jornada continua y jornada discontinua.
2. Jornada Extraordinaria.
  - a. Conceptualizar el término jornada extraordinaria
  - b. Analizar en qué supuesto existen excepciones para pagar este tipo de jornadas.
  - c. Identificar en qué hipótesis es prohibida ese tipo de jornada extraordinaria.
  - d. Establecer a quién le corresponde la prueba de esa jornada extraordinaria.
3. Jornada máxima legal.
  - a. Establecer cuál es el límite legal de la jornada ordinaria y extraordinaria y en jornada emergente.
  - a. Identificar algunas reglas especiales para la determinación de la jornada (presupuestos del artículo 143 del Código de Trabajo, el deber de colaboración; guardas vigilantes y dormilones; personas menores de edad y mujeres).

#### **F. Feriatos**

1. Definir el concepto de días feriatos.
2. Identificar cuáles son los supuestos que prohíben el trabajo en esos días y las consecuencias legales para la persona empleadora que incumple esa prohibición.
3. Señalar cuáles son las excepciones a la regla general de prohibición.
4. Identificar cuáles son los feriatos legales de pago obligatorio y cuáles son los feriatos de pago no obligatorio.

#### **G. Vacaciones**

1. Definir el concepto de vacaciones.
2. Conceptualizar el término tiempo de descanso en la relación laboral.
3. Identificar cuáles son los lineamientos para la remuneración de las vacaciones y el tiempo de descanso.
4. Determinar bajo qué parámetros procede la compensación y acumulación de las vacaciones.
5. Identificar en qué hipótesis procede el disfrute fraccionado de las vacaciones.

#### **H. Descanso Semanal**

1. Conceptualizar el término descanso semanal.
2. Identificar cuáles son las reglas generales para su fijación.
3. Analizar cuál es la sanción aplicable cuando no se otorga ese descanso.
4. Determinar cuáles son los lineamientos para la remuneración, compensación y acumulación de los días de descanso.

#### **I. Salario**

1. Conceptualizar el término salario.
2. Definir los parámetros de un salario mínimo y cómo es permitida su libre negociación sujeta a esos límites.
3. Definir el principio de igualdad salarial.
4. Identificar los distintos tipos de salario: salario ordinario, salario extraordinario, salario devengado, salario líquido neto, salario escolar.

5. Señalar cuáles son las modalidades de pago del salario: por unidad de tiempo, por tarea o a destajo, en dinero, en dinero y especie y por participación en utilidades.
6. Desarrollar ciertas vicisitudes generadas por el pago del salario: lugar de pago, plazo, prueba del pago, persona legitimada para recibirlo.
7. Medidas de protección del salario:
  - a. Establecer el procedimiento para poder decretar el embargo de salario y los límites de ese embargo (artículo 172 Código de Trabajo).
  - b. Definir el concepto del principio de irrenunciabilidad.
  - c. Identificar cuáles son las reglas sobre rebajos por anticipos o pagos en exceso por parte del empleador.
8. Propina:
  - a. Conocer los alcances de la Ley N° 9116 del 24 de diciembre del 2012 con relación a la naturaleza jurídica de la propina.
9. Salario en especie.
  - a. Definir el término salario en especie.
  - b. Identificar cuáles son los lineamientos legales para la fijación proporcional de ese salario.
  - c. Determinar que casos no constituyen salario en especie.
10. Aguinaldo.
  - a. Conceptualizar el término aguinaldo.
  - b. Determinar cuáles son las formas de cálculo de ese rubro en la empresa privada y en el régimen de empleo público.
  - c. Identificar los lineamientos para la prohibición de venta, el traspaso y el gravamen del aguinaldo.
  - d. Analizar en qué hipótesis el pago de pensión alimentaria puede afectar al aguinaldo.

#### K. Régimen jurídico del Trabajo Doméstico Remunerado

1. Definir el concepto de trabajo doméstico.
2. Identificar las diferencias legales que genera el período de prueba en el trabajo doméstico con respecto a otros tipos de contratación.

3. Identificar las características especiales de este tipo de contratación (obligación de aseguramiento, pago de salario, descansos diarios y semanales, vacaciones, incapacidad temporal y prohibición de contratación de menores de edad).

#### L. Régimen Jurídico de la Trabajadora Embarazada- Período de Lactancia

1. Señalar en qué consiste la licencia pre parto y postparto, y aquella que se brinda en caso de adopción.
2. Diferenciar la naturaleza jurídica de la licencia por maternidad de la incapacidad por enfermedad.
3. Identificar cuáles son los requisitos legales para que opere la protección (aviso o conocimiento previo del estado) y conocer los criterios jurisprudenciales recientes con relación al aviso de embarazo.
4. Señalar por qué es necesario acudir al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, como acto previo al despido de una mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia.
5. Identificar las consecuencias del embarazo o de la lactancia en los siguientes supuestos: en el período de prueba, en las personas interinas, en caso de personal de confianza, en casos de aborto no intencional.
6. Definir el concepto de licencia de lactancia.
7. Señalar en qué supuestos procede esa indemnización, cuando la actora es despedida durante esa licencia de lactancia. (Sentencia número 1035-2013 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia)
8. Identificar cuáles son los derechos derivados del despido ilegal de la trabajadora embarazada o en lactancia.

#### M. Régimen jurídico de la Función Pública:

1. Definir el concepto de persona trabajadora del Estado.
2. Definir y diferenciar entre el funcionario público en régimen público y el funcionario público en régimen privado.
3. Establecer cuáles son los principios y las fuentes del derecho de la función pública.
4. Definir y diferenciar los siguientes regímenes:

- a. Del Servicio Civil.
  - b. Del Servicio Municipal.
  - c. Del Servicio Exterior.
  - d. De las Instituciones Autónomas.
  - e. Del Poder Judicial.
5. Definir los siguientes conceptos vinculados con el régimen de empleo público: asignación, reasignación, recalificación, restructuración, ascensos, descensos, permutas, carrera profesional, anualidades, principio del Estado como patrono único.
  6. Definir las siguientes categorías dentro del régimen de empleo público: personas funcionarias de carrera, interinas, de confianza y contratadas para realizar una labor determinada.
  7. Establecer los principios que integran el debido proceso en sede administrativa.
  8. Establecer en qué supuestos las personas funcionarias públicas quedan excluidas del pago de prestaciones laborales.
  9. Conceptualizar el término plus salarial en el ámbito de la función pública

**N. Prescripción y caducidad de los derechos laborales.**

1. Definir y diferenciar los conceptos caducidad y prescripción.
2. Establecer cuáles son los efectos de la interrupción de la prescripción.
3. Establecer cuáles son los efectos de la suspensión de la prescripción.
4. Identificar cuáles son los supuestos expresos de interrupción de la prescripción laboral (artículos 413,459 y 499 del Código de Trabajo).
5. Identificar y explicar algunos términos de caducidad regulados en el Código de Trabajo (artículos 32, 541 inciso f, 415 y 417 del Código de Trabajo).
6. Establecer los supuestos en los que se puede aplicar una prescripción decenal, en materia laboral (artículo 412 del Código de Trabajo).
7. Identificar y analizar otros términos de prescripción en el Código de Trabajo (artículos 412, 413, 414, 416, 418, 419, 459 y 542).
8. Establecer el plazo de prescripción en los procesos por hostigamiento sexual.

### Tema 3: TEMAS ACTUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### A. Derechos de la Persona Trabajadora Migrante

1. Establecer la importancia del principio de Igualdad, dentro del contexto de la persona migrante.
2. Conocer los derechos específicos reconocidos por la jurisprudencia constitucional, en el plano de la tutela de la persona trabajadora migrante.
3. Conocer la normativa contenida en la Ley General de Migración y Extranjería atinente al trabajo de las personas migrantes

#### C. Derechos laborales inespecíficos

1. Conceptualizar el término “derechos laborales inespecíficos”.
2. Establecer cuáles de los derechos laborales pueden ser vinculados con los derechos inespecíficos en Costa Rica: (derecho a la dignidad, derecho a la intimidad, principio de igualdad y no discriminación, libertad de expresión y libertad religiosa o ideológica)

#### D. Discriminación en el ámbito laboral

1. Conceptualizar el término discriminación en el ámbito laboral.
2. Establecer cuáles son las fuentes normativas del principio de igualdad y del de no discriminación.
3. Identificar los distintos tipos de discriminación previsto en la normativa laboral (artículo 404 Ley 9343).
4. Analizar los aspectos previos a la contratación laboral que pueden llevar a la discriminación.
5. Analizar cuáles son las consecuencias procesales de un despido u acto discriminatorio.
6. Determinar el deber probatorio de la persona que alegue ser víctima de discriminación.
7. Acoso Sexual:
  - f. Conceptualizar el término “acoso sexual”.
  - g. Ejemplificar algunas manifestaciones del acoso sexual en el ámbito laboral.

- h. Analizar cuál es el supuesto de responsabilidad de la persona empleadora, en caso de acreditarse el acoso sexual.
  - i. Establecer el procedimiento administrativo y judicial de denuncia por acoso sexual y los principios que se le aplican.
  - j. Establecer cuáles son las prestaciones que se pueden solicitar en una demanda judicial por acoso sexual.
8. Acoso Laboral:
- a. Conceptualice el término de “acoso laboral” y sus modalidades.
  - b. Analizar las situaciones que no constituyen acoso laboral.
  - c. Establecer ejemplos de manifestaciones del acoso laboral.
9. Conocer las manifestaciones de discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género.

#### **Tema 4. INFRACCIONES A LAS LEYES DE TRABAJO**

- A.** Conceptualizar el término “infracciones a las leyes de trabajo y seguridad social”.
- B.** Desarrollar el procedimiento señalado en el Código de Trabajo para el trámite de este tipo de infracciones (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)
- C.** Identificar el tipo de responsabilidad derivada de la infracción a la ley laboral.

#### **Tema 5. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO**

##### **A. Libertad Sindical**

- 1. Conceptualizar el término “libertad sindical” y los derechos que la integran.
- 2. Definir el concepto de “prácticas laborales desleales”.

3. Conceptualizar el término “representante sindical” y de “representantes de los trabajadores”.

4. Definir el término fuero sindical.

#### **B. Negociación Colectiva.**

1. Definir el término “convención colectiva de trabajo”.

2. Identificar el ámbito subjetivo y el ámbito objetivo de aplicación de las convenciones (el contenido del convenio, cláusulas normativas y obligacionales).

3. Definir el concepto de convención colectiva de trabajo como ley profesional.

4. Establecer la responsabilidad por incumplimiento del convenio.

5. Establecer cuál es período de vigencia y la extinción de la convención colectiva de trabajo y los derechos de las personas trabajadoras.

8. Establecer las características de las convenciones colectivas de trabajo en el sector público.

9. Definir el concepto de arreglo directo, el ámbito subjetivo y los efectos legales.

### **Tema 6. DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL**

#### **A. Los distintos regímenes de seguridad social.**

1. Definir lo que se denomina “regímenes no contributivos o asistenciales”.

2. Conceptualizar lo que se denomina “regímenes contributivos” (ejemplos régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS, regímenes especiales: de Hacienda, Magisterio Nacional, del Poder Judicial, Ley 7302 (Ley Marco).

3. Conocer la normativa de los distintos regímenes contributivos, así como los requisitos para acceder a una pensión.

4. Conocer el contenido del Convenio 102 de la OIT sobre Seguridad Social.

#### **B. Riesgos de Trabajo.**

1. Definir los siguientes conceptos: “riesgo de trabajo”, accidente de trabajo, riesgo in itinere, enfermedades de trabajo.

2. Establecer los supuestos en que se considera que no hay riesgo de trabajo.
3. Determinar cuando existe responsabilidad de la persona empleadora por el no aseguramiento.
4. Identificar cuáles son las prestaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora que sufre de un riesgo de trabajo.
5. Determinar cuáles son las consecuencias de los riesgos del trabajo en la persona trabajadora.
6. Identificar cuáles son las obligaciones de la persona empleadora con relación a una persona trabajadora dada de alta.

## **Tema 7. DERECHO PROCESAL DE TRABAJO (Énfasis en el proceso contenido en la Ley 9343).**

### **A. La jurisdicción especial del trabajo.**

1. Determinar cuál es la especialidad de la Jurisdicción (artículo 420).
2. Establecer cuáles son las fuentes del Derecho Procesal Laboral (artículo 428).
3. Identificar cuáles son los principios del Derecho Procesal Laboral y sus reglas de interpretación (Artículos 421,422, 423, 424, 425, 426, 463, 464,495 inciso 6, 516 y 543).
4. Competencia.
  - a) Analizar los siguientes conceptos vinculados con la competencia por la materia (improrrogabilidad, declaratoria oficiosa dela incompetencia, trámite de la excepción (artículos 430, 437, 438 y 439).
  - b) Analizar el concepto de competencia territorial (artículos 431 y 440).
  - c) Definir el concepto de conexidad (artículo 433).
  - d) Establecer los supuestos para la determinación de la competencia internacional (artículo 434).
  - e) Indicar en qué hipótesis puede delegarse la competencia (artículo 435).

f) Establecer los supuestos para identificar la competencia subjetiva de los órganos jurisdiccionales y las consecuencias legales de la sentencia anulada (artículos 441,442 y 598).

5. Capacidad y representación de las partes (artículos 443 y siguientes).

a) Identificar cuál es la capacidad requerida para comparecer en juicio (artículo 443).

b) Establecer la capacidad de personas de 15 años o más (artículo 444).

c) Establecer los supuestos de representación de personas menores de 15 años (artículo 444).

d) Establecer las hipótesis de representación de personas con incapacidad de actuar (artículo 445).

e) Identificar el procedimiento de representación de personas jurídicas (artículos 447 y 465).

f) Explicar cómo se ejerce la representación de entes públicos (artículos 448, 449, 450, 465 in fine).

g) Identificar cuál es el procedimiento de representación de las partes en general (artículo 451).

6. Patrocinio letrado

a) Establecer cuáles son las formalidades que deben cumplirse para la asesoría de un patrocinio letrado (artículo 451).

7. Agotamiento de la vía administrativa

a) Identificar en qué casos se requiere agotamiento de la vía administrativa (artículos 460 y 461).

8. Actividad Procesal

a) Establecer las formalidades que debe cumplir la actividad procesal (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).

b) Identificar las vicisitudes creadas por una actividad procesal defectuosa (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).

9. Acumulación de pretensiones e inexistencia del fuero de atracción

a) Establecer en qué hipótesis es factible la acumulación de pretensiones y por qué es inexistente el fuero de atracción (artículos 487 y 488).

10. Procedimientos cautelares y anticipados.

a) Definir en que qué consisten los procedimientos cautelares y anticipados (artículos 489 y siguientes).

b) Establecer los tipos de procedimientos cautelares y anticipados previstos (medidas cautelares (artículo 489); medidas anticipadas (artículos 489 y 490); 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).

11. Procedimiento Ordinario

a) Desarrollar las siguientes vicisitudes del procedimiento ordinario (pretensiones (artículo 495); requisitos de la demanda (artículo 495); subsanación e integración de la litis (artículo 496); traslado, contestación y contrademanda; carta de despido; presunción (artículos 497, 498, 500 y 504); excepciones (artículos 503 al 505).

b) Identificar en qué supuestos se puede decretar una sentencia anticipada (allanamiento de pretensiones, no contestación oportuna de la demanda, o no contestación de todos los hechos (Artículo 506); improponibilidad de la demanda (artículos 508 y 510); prescripción y caducidad (artículos 509 y 510); asuntos de puro derecho (artículo 511).

c) Establecer los efectos de la sentencia anticipada en cuanto a las costas (artículo 562).

d) Desarrollar las 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; diferencia con prórroga de la audiencia (artículos 519, 521, 513, 528 y párrafo2); reglas aplicables a las audiencias (artículos 525 y siguientes); comparecencia e inasistencia de las partes. 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).

12. La sentencia: formalidades, repercusiones económicas y efectos.

a) Desarrollar las vicisitudes procesales vinculada con la sentencia (formalidades de la sentencia, contenido y congruencia (artículos 560, 561, 565 y 432); contenido de la sentencia de los tribunales de apelación y de casación (artículos 560 in fine y 432).

s) Desarrollar todos los 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); condena de oficio a pagar intereses e indexación de extremos económicos principales. Cálculo de intereses (artículo 565); 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).

13. Formas anormales de terminación del proceso.

a) Desarrollar los aspectos vinculados con las formas anormales de terminación del proceso (supuestos (artículo 570); reglas aplicables (artículo 570).

14. Procedimiento de ejecución.

a) Desarrollar los aspectos relacionados con el procedimiento de ejecución (órgano competente (artículo 571); supuesto 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 Procesal Contencioso Administrativo); 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).

15. Corrección de resoluciones.

- a) Establecer en qué supuestos procede la adición y aclaración de oficio o a solicitud de parte (artículo 578).
- b) Identificar en qué hipótesis procede la corrección de simples errores materiales (artículo 579).

16. Medios de impugnación y oportunidad para alegarlos.

- a) Identificar cuál es el remedio procesal respecto de las providencias (artículo 580).
- b) Definir y establecer en qué supuestos procede el recurso de revocatoria (artículo 581).
- c) Definir y establecer en qué hipótesis proceden los recursos en audiencia (artículos 582 y 584).
- d) Definir y desarrollar los aspectos vinculados con el recurso de apelación (resoluciones apelables (artículos 583, 539, 586, 641, 668 y 678), 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).

e) 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 inciso 2); recurso de casación por el fondo (artículo 588); preclusión y competencia funcional (artículo 589); requisitos del recurso de casación. Despacho en que se presenta. 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. Recepción de prueba en casación (artículos 593 y 594); contenido del fallo de casación (artículos 595, 596 y 597); recurso de casación en interés del ordenamiento jurídico. Supuestos, legitimación y efectos (artículo 600).

f) Definir en qué supuestos procede el recurso de revisión (artículos 601, 680 y Código Procesal Civil).

## **B. Procesos Especiales:**

### **1. Procesos de Seguridad Social**

a) Definir qué pretensiones se tramitan en los procesos de Seguridad Social.

b) Desarrollar los siguientes aspectos de ese proceso: particularidades respecto del proceso ordinario (artículo 538); presunción de veracidad (artículo 538); recurso (artículo 586).

### **2. Procesos de menor cuantía.**

a) Identificar las variaciones de esos procesos en relación con el proceso ordinario (artículo 539).

b) Desarrollar el trámite del recurso en esos procesos (artículos 539, 432, 495 inciso 10 y 583 inciso 14).

### **3. Distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidas.**

a) Identificar en qué supuestos procede esa distribución (artículo 548).

b) Establecer las personas legitimadas para formularlo (artículo 549).

- c) Desarrollar el 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).
4. Procedimiento para la restitución de personas que sufrieron un riesgo laboral o que se les aplique la Ley 7600 o reinstalación de origen legal.
- a) Establecer las pretensiones que pueden tramitarse en ese proceso.
  - b) Identificar las personas legitimadas para plantear este proceso (artículos 554, 254 y 559).
  - c) Desarrollar los siguientes 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).
5. Autorizaciones.
- a) Desarrollar el procedimiento de autorizaciones (artículos 553 y 620 párrafo penúltimo).
6. Protección en Fueros Especiales y Tutela del Debido Proceso.
- a) Identificar cuál es la normativa legal, constitucional e internacional de tutela de fueros especiales y del debido proceso (Constitución Política, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, Código de Trabajo, entre otros).
  - b) Establecer cuáles son los supuestos de fueros especiales (artículo 540).
  - c) Desarrollar cuáles son los lineamientos del debido proceso previo al despido y la caducidad para hacer uso de la autorización de despido (artículo 541).
  - d) Explicar el procedimiento para la solicitud de tutela y prescripción (artículo 542).
  - e) Desarrollar el trámite y legitimación pasiva (artículo 543).
  - f) Explicar el procedimiento de desacumulación (artículo 546).
  - g) Desarrollar los efectos y limitaciones de la sentencia: estimatoria (artículos 544 y 545) desestimatoria (artículo 545); efectos del incumplimiento de plazos (artículos 547 y 424) y recurso (artículo 586).

## **Tema 8. LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL**

- A. Importancia de la prueba.
- B. Desarrollar el concepto de prueba.
- C. Desarrollar los conceptos de “verdad”; prueba Procesal y verdad procesal
- D. Identificar qué aspectos deben ser objeto de prueba.
- E. Señalar los principios que rigen la prueba en materia laboral y sus reglas de interpretación.
- F. Establecer en qué supuestos procede la aplicación analógica (fuentes normativas. Código Procesal Civil y normativa procesal contencioso-administrativa).
- G. Establecer cuál es el concepto de la carga de la prueba y las cargas específicas reguladas en materia laboral. (Artículo 478)
- H. Desarrollar el concepto y el 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, testigo-perito 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, presunciones específicas en materia laboral)
- I. Establecer en qué hipótesis procede la prueba complementaria o para mejor resolver.
- J. Identificar los supuestos de valoración de la prueba en materia laboral. Sana Crítica.

## **TEMA 9. RESOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS**

- A. Señalar cuáles son los principios que rigen la resolución alterna de conflictos.
- B. Entender la prioridad de los instrumentos de solución alterna de conflictos (artículos 456 y 517 inciso 3 CTR).
- C. Identificar los requisitos legales para la solución de un conflicto en un centro privado (artículo 456)

- D. Definir los términos: derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles (artículo 457, artículo 603).
- E. Establecer en qué supuestos procede la conciliación y el arbitraje en el Sector Público.
- F. Desarrollar en qué casos procede una conciliación previa. Reglas (artículo 459).
- G. Identificar los principios que rigen la mediación y la conciliación.

### **Bibliografía sugerida**

#### **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 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

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

1. Código de Trabajo, **incluida la reforma introducida mediante Ley No. 9343** y leyes conexas.
2. Constitución Política de la República de Costa Rica.
3. Estatuto de Servicio Civil, leyes conexas y Reglamento.
4. Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social y sus Reglamentos de Salud, Invalidez, Vejez y Muerte, Enfermedad y Maternidad, Régimen no contributivo de Pensiones, Medicina de Empresa.
5. Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia.
6. Ley de Pensiones de Hacienda.
7. Ley de Pensiones del Poder Judicial.
8. Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.
9. 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.

10. Ley General de la Administración Pública.
11. Ley General de Migración y Extranjería.
12. Ley Marco de Pensiones: Régimen General de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional.
13. Ley Orgánica del Poder Judicial.
14. Ley sobre la prohibición de discriminación del trabajo.
15. Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social.
16. Ley N° 1835 de Sueldo Adicional de Servidores Públicos.
17. Ley N° 2412 de Aguinaldo en la Empresa Privada
18. Ley N°8682 de Promoción del Salario Escolar en el Sector Privado.
19. Ley N°9116 para Proteger el Empleo de los Saloneros y Meseros
20. Ley de Asociaciones Solidaristas
21. Código de la Niñez y la Adolescencia
22. Ley de fomento a la lactancia materna
23. Ley de Protección al Trabajador.

**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)**

1. Bolaños, Fernando. (2002). *Alcances de la libertad sindical en Costa Rica*. San José: Guayacán.
2. Bolaños, Fernando. (2011). *Estudios de derecho laboral moderno. Cuaderno No. 2: Derechos inespecíficos de los trabajadores: una visión costarricense*. San José: Editorial Jurídica Continental.
3. Briones, Eric. y Vargas, Elizarda. (2013). *Manual sobre acoso laboral*. San José: Investigaciones Jurídicas.
4. 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.

5. 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.
6. Carro, María del Rocío y Espinoza, Gabriel. *La Historia de la seguridad social en Costa Rica*. En: *Revista Judicial*, Costa Rica, N° 119, junio 2016.
7. Cascante, German. (2014). *La incapacidad por enfermedad en las relaciones laborales*. San José: Investigaciones Jurídicas.
8. Chacón, Alfonso. (2015). *El debido proceso en el empleo público*. San José: Investigaciones Jurídicas.
9. Durante, Marco. (2003). *El teletrabajo*. San José: Investigaciones Jurídicas.
10. Ermida, Oscar. y Colotuzzo, Natalia. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
11. Godínez, Alexander. (1990). *La Apreciación de la Prueba en Materia Laboral*. San José: Escuela Judicial.
12. González, Guiselle. (2008). *La tutela de la trabajadora embarazada en nuestro ordenamiento jurídico (un enfoque jurisprudencial)*. San José: Juricentro.
13. Hirigoyen, Marie-France. (2001). *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
14. Montoya, Alfredo. (2015). *Derecho del Trabajo*. Trigésimo sexta edición. Madrid: Editorial Tecnos.
15. 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](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf)
16. 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](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf)

17. Olaso, Jorge. (2009). *La prueba en materia laboral*. San José: Editorial Jurídica Continental.
18. Plá, Américo. (1998). *Los principios del derecho del trabajo*. (3 ed.). Buenos Aires: Depalma.
19. Vargas, Eugenio. (2001). *La jornada de trabajo y el descanso semanal (con jurisprudencia)*. (4<sup>a</sup> ed.). San José: Investigaciones Jurídicas.
20. Vargas, Eugenio. (2002). *El despido (con jurisprudencia)*. San José: Investigaciones Jurídicas.
21. Vargas, Eugenio. (2006). *El contrato individual de trabajo (con jurisprudencia)*. San José: Investigaciones Jurídicas.
22. Vargas, Ricardo. (2000). *Los medios de solución alternativa de conflictos laborales*. San José: Investigaciones Jurídicas.
23. Vega, Rolando. (1995) *El despido discriminatorio de la Trabajadora Embarazada*. San José: Investigaciones Jurídicas.