



## **PROGRAMA DEL CURSO VIRTUAL**

### **Derecho Laboral I**

#### **DE- 4011**

**Prof. Rolando Vega Robert**

---

<b>Nivel de la carrera:</b>	IV año
<b>Créditos:</b>	2
<b>Año:</b>	2020
<b>Ciclo:</b>	I Semestre
<b>Requisitos</b>	DE-3008.
<b>Co-requisitos</b>	DE-4004.
<b>Horas lectivas semanales</b>	4 horas
<b>Horas extra clase semanales</b>	2 horas
<b>Horario</b>	Vespertino: Miércoles de 5:00 pm a 9:00 pm

---

**Abril 2020:**

**Revisado y actualizado por la Cátedra de Derecho Laboral  
de la Facultad de Derecho y por el profesor del curso**



## Contenido:

### Misión de la Facultad de Derecho:<sup>1</sup>

La misión de la Facultad de Derecho consiste en formar a los futuros profesionales en ciencias jurídicas mediante modernas metodologías de enseñanza-aprendizaje, que conjuguen los principales ejes de sustentación del quehacer universitario: la acción social, la docencia y la investigación; y herramientas de otras ciencias y saberse, con una perspectiva de interdisciplinariedad y regionalización, en diferentes contextos nacionales e internacionales.

La Facultad de Derecho asume el compromiso de adecuar sus estrategias en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a los cambios producto de la evolución de las ideas y de los avances tecnológicos, así como a las nuevas necesidades que surjan como resultado de las modificaciones que la humanidad y el planeta experimentan. Para adecuar esas estrategias, la Facultad de Derecho se ajustará a las verdades científicas más reconocidas y al valor de la dignidad humana de nuestra civilización.

### Visión de la Facultad de Derecho:<sup>2</sup>

La Facultad de Derecho promoverá una visión crítica del fenómeno socio-jurídico e integrará en su malla curricular y en su metodología de enseñanza, prácticas y saberes de otras ciencias que enriquezcan el acervo profesional de los futuros juristas, potenciando su capacidad de investigación y de acción social. De esta manera los futuros profesionales del Derecho podrán ser gestores de cambio en el contexto nacional e internacional y promoverán una visión humanista y consciente de su entorno social.

### Descripción y justificación:

El Derecho del Trabajo es aquel sector del ordenamiento jurídico que tiene como objeto la regulación del fenómeno humano del trabajo, de aquellas relaciones sociales en las que concurren las notas de productividad, ajenidad y libertad. Es decir, la realidad social sobre la que el Derecho Laboral descansa es el trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. Es por ello, que el Derecho del Trabajo se ocupa del ser humano mismo, de su inherente necesidad de ordenar su entorno social.

El curso Derecho Laboral I constituye el primer contacto del estudiantado con el Derecho Individual del Trabajo y con aquellos fenómenos sociales que inciden en la construcción de nuestro sistema de relaciones laborales. Para ello, el curso pretende que el estudiantado adquiera conocimientos sobre: (i) la formación histórica del Derecho del Trabajo y de su desarrollo; (ii) sus fuentes y los principios generales; y (iii) las principales temáticas y problemáticas actuales de esta rama del derecho.



## Objetivos

### Objetivo General

Analizar de forma exhaustiva el ordenamiento jurídico que se ocupa del fenómeno humano del trabajo (Derecho Laboral), al haber alcanzado éste tal grado de complejidad, que se sujeta a una determinada lógica y racionalidad, con una visión humanitaria y social.

### Objetivos Específicos

- 1.- Explicar la formación histórica de Derecho del Trabajo para la comprensión del equilibrio social.
- 2.- Distinguir las fuentes del derecho del trabajo para el abordaje integral de los casos.
3. Examinar los principios generales como fuente del derecho del trabajo para aplicación correcta en los procesos.
4. Identificar los elementos propios del contrato individual de trabajo a través de su doctrina, legislación y jurisprudencia para una correcta resolución de los casos.
5. Distinguir los derechos de las personas trabajadoras y las obligaciones del empleador para la comprensión de las posibilidades de reclamo.
6. Identificar las teorías sobre la regulación laboral en el sector público para la comprensión de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, las competencias disciplinarias y las competencias jurisdiccionales cuando se susciten conflictos en ese sector.
7. Identificar el poder de dirección patronal sus contenidos y sus límites (*ius variandi*) para detección de un *ius variandi* abusivo.
8. Distinguir los tipos suspensiones y consecuencias y el procedimiento para la diferenciación con la terminación de los contratos de trabajo.
9. Identificar los efectos de la globalización económica en el derecho laboral individual y colectivo para la determinación de su impacto en el desarrollo del derecho laboral.

### Contenidos generales:

El curso es de naturaleza teórico-práctico que se compone de nueve unidades temáticas, derivadas de los objetivos de los específicos que permiten el logro del conocimiento global, descrito en el objetivo general. El primer tema concierne al estudio la formación histórica del trabajo y su regulación. El segundo, aborda las fuentes del Derecho del Trabajo. El tercero estudia los principios generales del Derecho Laboral. El cuarto, estudia los principales elementos del contrato de trabajo. El quinto tema estudia el empleo público. El sexto tema, lo concerniente al tiempo de trabajo. El séptimo, inicia el estudio de las vicisitudes del contrato de trabajo con el *ius variandi*. El octavo, continúa con las vicisitudes que pueden presentarse en la relación laboral y estudia la suspensión del contrato de trabajo y el noveno y último, introduce algunas temáticas modernas en el mundo del trabajo.



### TEMA I. FORMACION HISTÓRICA DEL TRABAJO

1. Objeto y concepto del Derecho del Trabajo
2. Desarrollo histórico de los distintos sistemas de trabajo:
  - a) Antigüedad
  - b) Edad Media
  - c) Edad Moderna
3. Formación del Derecho del Trabajo en Costa Rica
  - a) Período anterior a la década de 1940
  - b) Las garantías sociales
  - c) La promulgación del Código de Trabajo y la Constitución de 1949
  - d) Estructura general del Código de Trabajo
  - e) Organización de la jurisdicción laboral actual
  - f) Breve reseña de la reforma procesal laboral

### TEMA II. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. Diversidad y clasificación de las fuentes
2. Fuentes de origen internacional
  - a) Formación
  - b) Fuentes principales del Derecho Internacional Del Trabajo  
OIT: Convenios y Recomendaciones
3. Las fuentes de origen estatal
  - a) La Ley: Fundamental, Ordinaria, Supletoria, Conexa, Común.
  - b) Actos de la Administración Central o descentralizada: Decretos, Reglamentos y Otros
  - c) Jurisprudencia como fuente.
4. Fuentes de origen profesional
  - a) Contrato Individual de Trabajo
  - b) Convención Colectiva: Definición y naturaleza jurídica
  - c) La costumbre y el uso local
  - d) El Reglamento Interno de Trabajo
  - e) Políticas y directrices laborales

### TEMA III. PRINCIPIOS GENERALES COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1. Consideraciones Generales.
  - a) Funciones
  - b) Significado
  - c) Enumeración
  - d) Clasificación
2. Principios Rectores:
  - a) Principio Protector: in dubio pro-operario, la norma más favorable y el de la condición más beneficiosa
  - b) Principio de Irrenunciabilidad de Derechos
  - c) Principio de Continuidad de relación Laboral
  - d) Principio de la Primacía de la realidad
  - e) Principio de la Razonabilidad
  - f) Principio de la Buena Fe



#### TEMA IV. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

1. Concepto y características
2. Elementos generales de los contratos
  - a) Objeto
    - i. Causa
    - ii. Capacidad
  - b) Consentimiento
3. Elementos esenciales o especiales
  - a) Prestación personal del servicio
  - b) Subordinación
  - c) Remuneración: concepto
4. Partes y modalidades de contrato
  - a) Clasificación pro-tiempo de duración
  - b) Regulaciones laborales especiales
  - c) Contrato de trabajo a domicilio: modalidades
  - d) Contratos laborales de menor de edad
  - e) Contratos de los trabajadores del mar
  - f) Contrato de los artistas
  - g) Contrato de futbolistas
  - h) El servicio doméstico
5. El Salario: concepto
  - a) La fijación del salario: el salario mínimo y salario base
  - b) Estructura salarial:
    - i. **Sector privado:** salario mínimo o de contratación y otros componentes como salario en especie, comisiones, premios, bonificaciones. |Las percepciones extrasalariales: las gratificaciones, las propinas.
    - ii. **Sector Público:** salario base o de contratación, pluses o componentes salariales (prohibición, dedicación exclusiva, carrera profesional, anualidades, zonaje, disponibilidad, viático fijo, salario en especie –artículo 9 de Ley de Salarios- etc)
  - c) Nuevas modalidades salariales. Salario escolar en el sector público y privado
  - d) Los pluses o componentes salariales: prohibición, dedicación exclusiva, carrera profesional, anualidades, zonaje, disponibilidad, viáticos, etc
1. Medidas de protección al salario:
  - a) Lugar de pago
  - b) Tiempo y frecuencia de pago. Los anticipos y su regulación
  - c) Medios de pago: salario en dinero y salario en especie
  - d) El salario como crédito privilegiado
  - e) Inembargabilidad relativa del salario
2. Aguinaldo
3. Diferencias con otros contratos
4. Partes y modalidades de contrato
5. Clasificación por tiempo de duración
6. Regulaciones laborales especiales.
  - a) Contrato de trabajo a domicilio: modalidades
  - b) Contratos laborales de menores de edad.



### TEMA V. EL TIEMPO EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHOS DEL TRABAJADOR(A)

1. La jornada de trabajo:
  - a) Concepto
  - b) Clasificaciones
  - c) La jornada máxima y el tiempo efectivo de trabajo
  - d) Jornada ordinaria y extraordinaria
  - e) Jornada continua y discontinua
  - f) Jornada diurna, nocturna y mixta
  - g) Las jornadas especiales: ampliaciones y reducciones de jornada
  - h) La jornada emergente.
2. El horario de trabajo:
  - a) Trabajo a turnos
  - b) Horario flexible.
3. Los descansos:
  - a) El descanso intra y entre jornadas
  - b) El descanso semanal: duración, tiempo de disfrute y retribución.
4. Las vacaciones anuales
5. Los feriados y asuetos.

### TEMA VI: DERECHO AL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. Teoría Contractualista y Teoría Estatutaria
2. Del régimen legal de los servidores del Estado, Sector Central y descentralizado
  - a) Principios aplicables
  - b) Competencias disciplinarias
  - c) Obligaciones de los servidores públicos
  - d) Derechos de los servidores públicos (**análisis de los efectos en tiempos de crisis por el COVID-19**)

### TEMA VII: LAS MODIFICACIONES CONTRACTUALES: EL IUS VARIANDI.

1. Concepto y características del *Ius Variandi* como parte del poder de dirección del patrono
2. Poder de dirección patronal y sus límites
3. Alcances y límites del deber de obediencia
4. Distinción entre el ejercicio legítimo y el abusivo del *Ius Variandi* en relación con la alteración de las condiciones de trabajo:
  - a) La movilidad funcional y los derechos a la igualdad, a la ocupación efectiva, a la ocupación adecuada y a la formación profesional
  - b) La movilidad geográfica
  - c) La modificación de la jornada o del horario
  - d) La rebaja salarial
  - e) El traslado del centro de trabajo.

### TEMA VIII. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. La suspensión temporal del contrato de trabajo
2. Concepto y naturaleza
3. Las causas de suspensión
4. La falta de materia prima



5. El caso fortuito y la fuerza mayor (**análisis a la luz de la emergencia por el COVID-19**)
6. La muerte o la incapacidad de la parte patronal
7. La incapacidad temporal de la parte trabajadora
8. El arresto o la prisión preventiva de la parte trabajadora
9. La sanción disciplinaria diferente del despido
10. El mutuo acuerdo
11. El ejercicio legítimo del derecho de huelga
12. El paro legal
13. Los procedimientos administrativos de suspensión y reanudación de los contratos de trabajo.
14. Vicisitudes de la suspensión del contrato de trabajo: el despido con responsabilidad patronal.

#### TEMA IX. NUEVOS RETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. El derecho del trabajo frente a la globalización económica
2. La flexibilización del derecho laboral ( **a la luz de los efectos del COVID-19**)
3. El teletrabajo (**como oportunidad en tiempos de crisis por el COVID-19**)
4. El outsourcing
5. Responsabilidad Social Empresarial

#### Metodología Virtual:

La metodología será virtual, con una interacción del 100% en el entorno virtual universitario. Para lo cual se utilizará la plataforma METICS, es responsabilidad del estudiante gestionar su usuario y contraseña. Las sesiones virtuales serán intercaladas, con sesiones asincrónicas y sincrónicas.

Podrán utilizarse de forma complementaria otras plataformas virtuales que sean accesibles a todos, además de los correos electrónicos y cualquier otra que se defina de común acuerdo entre el profesor y los estudiantes. Por ejemplo, zoom, skype, whatsapp etc.

Es importante que esclarecer que conexión asincrónica es aquella que se establece de manera diferida en el tiempo, es decir, cuando no existe coincidencia temporal. Esta sesión el y la estudiante podrán ingresar a la plataforma gestionando su propio tiempo, siempre y cuando lo haga **antes de la sesión sincrónica más cercana**. En esta sesión el estudiante deberá interactuar con las lecturas y ejercicios propuestos.

En la sesión sincrónica, que es el intercambio de conocimiento por la internet en tiempo real. El estudiante recibirá instrucciones mediante la plataforma para este tipo de conexión. Esta clase se hará el horario correspondiente con la matricula que realizo el estudiante en este caso el horario nocturno. El estudiante deberá conectarse de forma puntual y se tomará asistencia aplicando el reglamento universitario.

La aplicación de técnicas didácticas que se incluirán en las clases favorece la asimilación de conceptos, definiciones, reglas, y principios. La didáctica del curso está orientada a que el estudiante desarrolle una metodología razonada, clara, sencilla y participativa. No se trata, de una aplicación mecánica de los contenidos, sino más bien del desarrollo de una actitud crítica y analítica hacia él o ella misma y hacia el conocimiento, como proceso y producto. Todos los estudiantes deberán hacer una exposición de máximo 15 minutos sobre el tema de su investigación que formará parte de los contenidos del curso. El profesor calendarizará oportunamente las fechas correspondientes.



A continuación, se detalla la estructura base por clase la cual podrá ser ajustada por el profesor según su criterio y conforme al desarrollo del curso.

Número de clase	Fecha	Objetivo de aprendizaje	Tipo de clase.
1.	15 de abril	Análisis del programa. Aspectos metodológicos. Cronograma de actividades	Sincrónica
	15 de abril	1. Analizar la formación histórica de Derecho del Trabajo para la comprensión del equilibrio social.	Asincrónica
2.	22 de abril	Comprobación de lecturas de la parte histórica y organización de la jurisdicción	Sincrónica
	22 de abril	2. Distinguir las fuentes del derecho del trabajo para el abordaje integral de los casos.	Asincrónica
3.	29 de abril	2. Distinguir las fuentes del derecho del trabajo para el abordaje integral de los casos. <b>Conversatorio</b> virtual sobre el tema.	Sincrónica
	29 de abril	3. Examinar los principios generales como fuente del derecho del trabajo aplicación correcta en los procesos.	Asincrónica
4.	6 de mayo	3. El derecho del trabajo frente a la globalización económica 3.1. La flexibilización del derecho laboral (su importancia a la luz de la crisis por el COVID-19) 3.2 El teletrabajo (su importancia durante la epidemia del COVID-19) 3.3 El outsourcing 3.4 Responsabilidad Social Empresarial	Sincrónica
	6 de mayo	3. Distinguir los tipos suspensiones y consecuencias y el procedimiento para la diferenciación con la terminación de los contratos de trabajo. Distinguir los tipos suspensiones y consecuencias y el procedimiento para la diferenciación con la terminación de los contratos de trabajo. Estudio de casos a la luz de lo acontecido con la declaratoria de Emergencia Nacional por el COVID-19, a la luz de la doctrina legal y	Asincrónica





		jurisprudencial sobre el tema de las suspensiones de contratos colectivos.	
5.	13 de mayo	4. <b>Conversatorio</b> sobre los efectos del COVID-19 en los contratos de trabajo, a nivel nacional e internacional.	Sincrónica
	13 de mayo	7. Identificar el poder de dirección patronal sus contenidos y sus límites (ius variandi) para detección de un ius variandi abusivo.	Asincrónica
6.	20 de mayo	4. <b>Conversatorio</b> virtual y aclaración de dudas sobre los temas vistos a ese momento.	Sincrónica
	20 de mayo	5. Identificar el poder de dirección patronal sus contenidos y sus límites (ius variandi) para detección de un ius variandi abusivo. <b>(Análisis a la luz de la emergencia por el COVID-19)</b>	Asincrónica
7.	27 de mayo	5. Evaluación	Sincrónica (primer parcial sobre fuentes, principios, suspensión de los contratos de trabajo, el poder de dirección del empleador (el ius variandi), la flexibilización del derecho laboral y el teletrabajo)
	27 de mayo	5. Identificar los efectos de la globalización económica en el derecho laboral individual y colectivo para la determinación de su impacto en el desarrollo del derecho laboral.	Asincrónica
8.	3 de junio	6. <b>Conversatorio virtual</b> sobre los efectos de la globalización y de la crisis mundial por el COVID-19	Sincrónica
	3 de junio	6. Identificar los elementos propios del contrato individual de trabajo a través de su doctrina, legislación y jurisprudencia para una correcta resolución de los casos.	Asincrónica



9.	10 de junio	6. <b>Conversatorio virtual</b> sobre los elementos propios del contrato individual de trabajo a través de su doctrina, legislación y jurisprudencia para una correcta resolución de los casos.	Sincrónica
	10 de junio	7. Distinguir los derechos y las obligaciones de las personas trabajadoras para la comprensión de las posibilidades de reclamo.	Asincrónica
10.	17 de junio	7. <b>Conversatorio virtual</b> sobre los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, para la comprensión de las posibilidades de reclamo y lugar donde pueden presentarlos.	Sincrónica
	17 de junio	8. Distinguir los derechos y las obligaciones de los empleadores para la comprensión de las posibilidades de reclamo.	Asincrónica
11.	24 de junio	8. <b>Conversatorio virtual</b> para aclarar dudas sobre las obligaciones y derechos de los empleadores comprensión de las posibilidades de reclamo.	Sincrónica
	24 de junio	8. Identificar las teorías sobre la regulación laboral en el sector público para la comprensión de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, las competencias disciplinarias y las competencias jurisdiccionales cuando se susciten conflictos en ese sector.	Asincrónica
12.	1 de julio	9. <b>Conversatorio virtual</b> para aclarar dudas sobre la regulación laboral en el sector público para la comprensión de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, las competencias disciplinarias y las competencias jurisdiccionales cuando se susciten conflictos en ese sector.	Sincrónica
	1 de julio	9. Identificar las teorías sobre la regulación laboral en el sector público para la comprensión de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, las competencias disciplinarias y las	Asincrónica



		competencias jurisdiccionales cuando se susciten conflictos en ese sector.	
13.	8 de julio	<b>Conversatorio virtual</b> teórico práctico, síntesis conjunta del curso	Sincrónica
	8 de julio	Evaluación final	Sincrónica (examen final acumulativo)
14.	15 de julio	Cierre de curso.	Sincrónica



Objetivo específico del curso	Estrategia didáctica
1. Explicar la formación histórica de Derecho del Trabajo para la comprensión del equilibrio social.	<p>Acercamientos teóricos de temas fundamentales, a través de preguntas generadoras.</p> <p>Estudio y análisis de textos; a partir de construcción de cuestionamientos que conduzcan a la reflexión.</p> <p>Elaboración líneas de tiempo detalladas de la historia del Derecho del Trabajo.</p> <p>A partir de la lectura "Las luchas sociales en Costa Rica", deben elaborar un análisis secuencial del desarrollo de estas y su impacto en las relaciones laborales.</p> <p>Cine foro, Película de Tiempos Modernos, con análisis guiado sobre los fenómenos en estudio.</p> <p>Intervención de conferencias externas para abordar temáticas actuales.</p> <p>Exposiciones</p>
2. Distinguir las fuentes del derecho del trabajo para el abordaje integral de los casos.	<p>Investigación conjunta de conceptos y desagregación de los mismos para su comprensión.</p> <p>Construcción de mapas conceptuales de los principales conceptos y sus relaciones</p> <p>Construcción de un video-glosario de Derecho Laboral.</p> <p>Estudio de casos, para el equilibrio de los conceptos desde su aplicación en la práctica.</p> <p>Exposiciones</p>
3. Examinar los principios generales como fuente del derecho del trabajo para aplicación correcta en los procesos.	<p>Elaboración de esquemas que sobre los principios generales como fuente del derecho del trabajo para aplicación correcta en los procesos.</p> <p>Análisis de casos, para el equilibrio de los conceptos desde su aplicación en la práctica.</p> <p>Exposiciones</p>
4. Identificar los elementos propios del contrato individual de trabajo a través de su doctrina, legislación y jurisprudencia para una correcta resolución de los casos.	<p>Acercamientos teóricos de temas fundamentales, a través de preguntas generadoras.</p> <p>Análisis guiados grupales de contratos individual de trabajo.</p> <p>Resolución conjunta e individual de casos.</p> <p>Exposiciones</p>



Objetivo específico del curso	Estrategia didáctica
5. Distinguir los derechos de las personas trabajadoras y las obligaciones del empleador para la comprensión de las posibilidades de reclamo.	Acercamiento teórico a la regulación del trabajo en la Administración Pública a través de preguntas generadoras. Análisis de textos; desde la contextualización de la realidad costarricense Resolución conjunta e individual de casos. Exposiciones
6. Identificar las teorías sobre la regulación laboral en el sector público para la comprensión de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, las competencias disciplinarias y las competencias jurisdiccionales cuando se susciten conflictos en ese sector.	Acercamiento teórico a la regulación del trabajo en la Administración Pública a través de metáforas pedagógicas Análisis de textos; desde la contextualización de la realidad costarricense. Análisis conjunto de sentencias y doctrina de la regulación del trabajo en la Administración Pública. Exposiciones
7. Identificar el poder de dirección patronal sus contenidos y sus límites (ius variandi) para detección de un ius variandi abusivo.	Indagación de problemáticas actuales por <i>Ius Variandi</i> . Contrastar la teórica con la práctica a través de casos concretos. Construcción de casos con múltiples variables de análisis. Estrategias cinéfilo, que se define como cine foro con análisis guiado. Exposiciones
8. Distinguir los tipos suspensiones y consecuencias y el procedimiento para la diferenciación con la terminación de los contratos de trabajo.	Acercamiento teórico a la regulación del trabajo en la Administración Pública a través de metáforas pedagógicas Resolución conjunta de casos con múltiples variables. Exposiciones
9. Identificar los efectos de la globalización económica en el derecho laboral individual y colectivo para la determinación de su impacto en el desarrollo del derecho laboral.	Estudio conjunto de los efectos de la globalización en el derecho laboral. Construcción de mapas mentales sobre los nuevos retos del Derecho de Trabajo. Exposiciones



### Evaluación:

Se ubicará en un apartado especial, en la plataforma virtual de la Universidad.

- El curso será evaluado por los trabajos que se lleven a cabo en la plataforma (30%) en donde se valorará la participación activa de cada estudiante; comprobaciones de lectura; cuestionarios; trabajos cortos de comentarios o ensayos; resolución de casos; exposición de temas asignados; cineforo; reportes de investigaciones asignadas; ejercicios y prácticas y otras actividades. Habrá un examen parcial (20%) que abarcará varios temas del programa tratando de cubrir al menos el cuarenta por ciento de la materia del programa.
- El trabajo de investigación con su exposición oral tendrá el mismo valor que un examen parcial (20%). Las exposiciones orales serán de máximo 15 minutos. Deberá entregarse en formato PDF y se subirán al aula virtual todas las investigaciones como material de estudio obligatorio para todo el grupo que será evaluado.
- El resto del porcentaje a evaluar de un 30%, será asignado a un examen final acumulativo.

<b>Evaluación sumativa.</b>	
<b>Elemento</b>	<b>Valor %</b>
Trabajos en plataforma	30%
Trabajo de investigación con exposición oral	20%
Examen Parcial	20%
Examen final acumulativo II	30%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

<b>Objetivo del curso</b>	<b>Objetivo de Evaluación</b>	<b>Criterios de Evaluación</b>	<b>Evaluaciones recomendadas por tema</b>
Explicar la formación histórica de Derecho del Trabajo para la comprensión del equilibrio social.	Constatar que el estudiante conoce el origen y evolución histórica del Derecho del Trabajo sus fuentes y principios y algunas de sus nuevas temáticas.	<p>El estudiante identifica los principales hitos históricos de la evolución y conformación del Derecho del Trabajo.</p> <p>El estudiante analiza la conformación del Derecho del Trabajo en nuestro país.</p> <p>El estudiante conoce y analiza los principales aportes de la Reforma Procesal Laboral, en el marco de la conformación histórica del Derecho Laboral Costarricense.</p>	<p>Comprobaciones de lectura</p> <p>Análisis secuencial del desarrollo de estas y su impacto en las relaciones laborales</p> <p>Portafolio</p>



Distinguir los derechos de las personas trabajadoras y las obligaciones del empleador para la comprensión de las posibilidades de reclamo.	Verificar que el estudiante conoce, distingue y aplica los diferentes tipos de jornada, horarios y descansos.	El estudiante demuestra que conoce y sabe aplicar los diferentes tipos de jornadas, de horarios y de descansos, vacaciones y feriados.	Examen parcial teórico práctico Portafolio
Identificar las teorías sobre la regulación laboral en el sector público para la comprensión de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, las competencias disciplinarias y las competencias jurisdiccionales cuando se susciten conflictos en ese sector.	Verificar que el estudiante conoce los principales elementos del régimen de empleo público.	El estudiante demuestra que conoce los principales elementos del trabajo en la Administración Pública.	Examen parcial teórico práctico Portafolio
Identificar el poder de dirección patronal sus contenidos y sus límites (ius variandi) para detección de un ius variandi abusivo.	Constar que el estudiante conoce el tema del <i>ius variandi</i> en las diversas condiciones de trabajo.	El estudiante comprende distingue y aplica la figura del <i>ius variandi</i> y es capaz de aplicarlo a casos concretos.	Portafolio Examen final
Identificar los efectos de la globalización económica en el derecho laboral individual y colectivo para la determinación de su impacto en el desarrollo del derecho laboral.	Verificar que el estudiante conoce la figura de la suspensión de los contratos de trabajo sus causas y el procedimiento para llevarla a cabo.	El estudiante conoce, distingue y aplica la figura de la suspensión de los contratos de trabajo y es capaz de aplicarlo a casos concretos.	Análisis de casos Examen final  Mapas mentales sobre los nuevos retos del Derecho de Trabajo.

**Los objetivos de evaluación seguirán los siguientes criterios:**

**Condiciones específicas de evaluación:**

1. La ausencia injustificada en la presentación de los ejercicios prácticos, comprobaciones de lectura, trabajos prácticos y cualquier actividad desarrollada en la clase virtual, implica la pérdida del porcentaje asignado a cada actividad respectiva.
2. Todos los trabajos serán presentados siguiendo las siguientes especificaciones:
  - Formato Word.
  - Tamaño 11 tipo Arial.
  - Espaciado: 1,5
  - Las notas al pie de página deben ser de letra tamaño 10.



- Formato de Citación: Turabian, 2010 Harvard Law School.

3. Ni la portada, ni la introducción, ni las conclusiones ni la bibliografía forman parte del desarrollo del trabajo que no podrá tener menos de 20 páginas.

4. Todo plagio implica la pérdida automática del curso, sin perjuicio de la apertura del procedimiento disciplinario respectivo.

### **Bibliografía básica**

**Los estudiantes deberán contar con una bibliografía básica que será complementada por el profesor con una bibliografía adicional del curso con otros materiales y presentaciones.**

#### **TEMA I. FORMACION HISTORICA DEL TRABAJO.**

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo (2002). "Compendio de Derecho Laboral" ( pp. 15-159) Buenos Aires Argentina: Editorial Heliasta

AGUILAR BULGARELLI, Óscar (1979). "La Constitución de 1949. Antecedentes y proyecciones" (pp. 18-52) San José: Editorial Costa Rica sexta Edición/

BEJARANO, Óscar (1993) "La Doctrina Social de la Iglesia Católica v el derecho del trabajo costarricense" Revista de Ciencias Jurídicas, San José: 76. Set. - Dic.

CALDERÓN GUARDIA, Rafael Ángel (1977). "Mensaje de Reforma Constitucional" En: Guillermo Malavassi. Principios Cristianos de Justicia Social y la realidad histórica de Costa Rica. (pp. 247-259)/San José/

DE LA CRUZ ,Vladimir ( 1974 ) Las luchas Sociales en Costa Rica. Editorial Universidad de Costa Rica.

MONTOYA MELGAR, Alfredo (2009) Derecho del Trabajo. Madrid, España: Editorial Tecnos .  
LEYES:

Ley número 81 de 20 de agosto de 1902 sobre alquiler de servicios agrícolas, domésticos e industriales;

Ley N° 25 de 38 de octubre de 1922 sobre reclutamiento de leyes y operarios para trabajar en el exterior.

Ley N° 84 de 18 de agosto de 1936, y su decreto reglamentario 16 de 12 de setiembre de ese mismo año, sobre transporte gratuito en el interior de la República.

Artículos 4 y 8 y 40 a 48 del Código de la Infancia, sobre condiciones de trabajado y protección para menores de edad y para las madres trabajadoras.

Artículo 78 inciso 8 del Código de Policía, que sancionaba la contratación de menores para labores peligrosas





Artículos 647 a 669 del Código de Comercio vigente en 1943 sobre contrato de embargo.  
Ley N° 100 de 9 de diciembre de 1920.

Ley N° 166 de 26 de agosto de 1929, sobre la duración de La jornada de Trabajo.

Ley N° 91 de 8 de Julio de 1933 sobre regulación de las horas de trabajo en las panadería.

Leyes N° 17 de 8 de junio de 1915, 104 de 10 de Julio de 1939 y 30 de 30 de noviembre de 1939, sobre cierre dominical.

Leyes N° 14 de 22 de noviembre de 1933; 41 de 19 de diciembre de 1934, 157 de 21 de agosto de 1935; 54 de 16 de Julio de 1932 y 61 de 14 de agosto de 1912, sobre salario mínimo, control de egresados por salarios y salarios en general.

Artículos 991, inciso 3 del Código Civil y 34 de La ley de Quiebras sobre la protección de los salarios de trabajadores en caso de insolvencia, concurso o quiebra.

Artículos 1169 a 1174 del Código Civil y 143 del Código de Comercio relativo al contrato de arrendamiento de servicios y a las consecuencias jurídicas. (regían a la entrada en vigencia del Código de Trabajo de 1943)

Artículo 72 y 74 de la Ley de la Protección a la Salud Pública (vigente a 1943) relativos a la protección de los trabajadores en el ejercicio del trabajo.

Ley N° 53 de 31 de enero de 1925, sobre reparación de accidentes de trabajo y sus reformas posteriores. (vigentes al 23 de agosto de 1943 fecha de emisión de la Ley N° 2 publicada el 26 de ese mes y año, que corresponde al Código de Trabajo vigente).

Decreto N° 1 de 15 de junio de 1937 sobre registro de agrupaciones gremiales.

Ley N° 37 de 24 de diciembre de 1942, que creo la Comisión Nacional de Arbitraje.

Artículo N° 1 de la Ley 33 de 2 de julio 1928 (vigentes a 1943), que creo la Secretaría de Estado en los despachos de Trabajo y previsión social.

Artículo 870 inciso 2, del Código Civil (vigente al 23 1943) relativo al término de prescripción para el cobro de salarios.

## **TEMA II.- LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo (2002). "Compendio de Derecho Laboral" ( pp. 160-199) Buenos Aires Argentina: Editorial Heliasta

ALFARO MUÑOZ, Edgar. "Fuentes del Derecho del Trabajo" (s.f.)

HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Óscar (2002) "El sistema de las fuentes como medio de obtener una visión general del derecho del trabajo en América Latina. Especial referencia a las fuentes internacionales, constitucionales y legislativas" En, Fernando Bótanos Céspedes, XIII Encuentro

Iberoamericano de derecho del trabajo. Ponencias de la Administración Pública.

### **TEMA III: NUEVOS RETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

ACKERMAN, Mario E. (1997), "De ganadores y perdedores (para pensar la reconstrucción)." En evolución del pensamiento iuslaboralista: estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbazelata (Pp 27-36), Montevideo: Fundación De Cultura Universitaria, Primera Edición.

GRANDI, Mario (1997), "El Trabajo No Es Una Mercancía": Reflexiones Al Margen De Una Fórmula Para Volver A Meditar. En Evolución Del Pensamiento ius laboralista: Estudios En Homenaje Al Prof. Héctor-Hugo Barbazelata (pp!89-206), Montevideo: Fundación De Cultura Universitaria, Primera Edición.

RASO DELGUE, Juan (1992), Flexibilización: ; Desregulación O Adaptación Del Derecho Del Trabajo? Debate Laboral. Revista Americana E Italiana De Derecho Del Trabajo, (pp. 117-143), San José.

### **TEMA IV: PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DE TRABAJO**

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo (2002). "Compendio de Derecho Laboral" Buenos Aires Argentina: Editorial Heliasta.

MONTOYA MELGAR, Alfredo (2009). "Derecho del Trabajo".Madrid: Editorial Tecnos. Pp. 213-229.

GARCÍA VIÑA, Jordi (2001), "La buena fe en el contrato de trabajo. especial referencia a la figura del trabajador". (pp19-85) Madrid Consejo económico y social, Primera edición.

### **TEMA V: EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

ALONSO OLEA, MANUEL, Derecho del Trabajo, (Pp 41-82, 121-218). Facultad de Derecho. Universidad Complutense de Madrid. Madrid 1987.

CABANELLAS GUILLERMO, "Elementos esenciales del Contrato de Trabajo".(Pp 93-116)

CARRO, ROCÍO; "La Regulación del Derecho del Trabajo de la Mujer en Costa Rica. "(s.f.), San José.

### **TEMA VI: DERECHO AL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

MURILLO ARIAS, Mauro (1999) "Principios constitucionales aplicables al empleo al sector público" En Temas claves de la constitución política (pp. 249-393) San José: Editorial Investigaciones Jurídicas, primera ed.

CHACÓN CASTRO, Rubén (2003) "Función Pública en el sistema costarricense: el régimen de las relaciones laborales (públicas y privadas) entre la Administración y sus servidores" Inédito.

VARGAS HIDALGO, Ricardo y VEGA ROBERT, Rolando (1990) "La relación de empleo público y sus consecuencias prácticas en la jurisprudencia costarricense" Revista Judicial, San José: Diciembre,pp.52-61

## **TEMA VII: LAS MODIFICACIONES CONTRACTUALES: EL IUS VARIANDI**

SOLIS M, Xiomara, "Límites al ejercicio del Ius Variandi" (s.f), San José.

ARDON Víctor El poder de la dirección en la empresa. San José Investigaciones jurídicas, PP11.107.

PARDO FALCÓN, Javier "Los derechos fundamentales como límites de los poderes jurídicos del empresario" Comentario a la SSCT 99/1994 del 11 de abril y 6/1995 de 10 de enero. Revista española de derecho constitucional, Madrid 49, 299-310.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Res: 2008-000888. San José, a las nueve horas cuarenta minutos del quince de octubre del dos mil ocho.

### **Bibliografía adicional:**

El profesor o profesora del curso podrá agregar bibliografía adicional, materiales en general y presentaciones, según su criterio y en correlación con los objetivos del curso.