



PROGRAMA DEL CURSO

Derecho Laboral III

DE-5009

Nivel de la carrera:	V año
Créditos:	2
Año:	2021
Ciclo:	I
Requisitos	DE-3008.
Co-requisitos	DE-4004.
Horas lectivas semanales	4
Horas de extra-clase	2

**Fecha de actualización y revisión por parte de la Cátedra,
coordinado por el Profesor Mauricio Castro Méndez: febrero 2021**

Profesores de la Cátedra

Dr. Mauricio Castro Méndez (coord.)

MSc. José Joaquín Acuña Solís

Licda. Karen Carvajal Loaiza

MSc. Jorge Mario Soto Álvarez (S. Occidente)

Contenido

Contenido	1
Misión de la Facultad de Derecho	2
Visión de la Facultad de Derecho.....	2
Descripción y justificación	2
Objetivos.....	3
Contenidos.....	3
Metodología.....	8
Bibliografía de base.....	11

MISIÓN DE LA FACULTAD DE DERECHO (1)

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 saberes, con una

1 Plan de Desarrollo Estratégico 2017-2022 aprobado por la Asamblea de Facultad en la sesión celebrada el 14 de junio del 2017.



perspectiva de interdisciplinaridad 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 (2)

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 en 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 colectivo de Trabajo es el derecho de los grupos formados por los trabajadores que, inspirado en los grupos sociales, constituye un ordenamiento de garantías para el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras, que reconoce su existencia y reclama la independencia de su asociación, frente a los empleadores y frente al Estado, para la defensa de los intereses económicos y sociales de la clase obrera.

El curso de Derecho Laboral III constituye la única oportunidad, dentro del plan de estudios de licenciatura, que tendrá el estudiante con el Derecho Laboral Colectivo, para prepararse en el abordaje adecuado ante cualquier conflicto dentro de esta disciplina.

Este curso pretende instituirse en un espacio para reflexionar acerca de la disciplina jurídico-laboral en ese contexto de crisis y aspira a ofrecer un panorama global de los aspectos teóricos y prácticos que plantea el Derecho Colectivo del Trabajo y, por supuesto, el procesal laboral en este campo, de cara a los desafíos de este siglo XXI.

Por ello se convertirá en una oportunidad de adquirir conocimientos teórico-prácticos sobre los principales temas y problemas del Derecho Colectivo de Trabajo, sus instituciones básicas y su régimen legal, con el fin de que las personas participantes puedan comprenderlas, adquirir una visión crítica sobre unos y otras y desarrollar las actitudes necesarias para implementar y aplicar adecuadamente el conocimiento o aprendizaje obtenido en los casos concretos que suelen presentarse a nivel social.

Objetivos

Objetivo General

2 Plan de Desarrollo Estratégico 2017-2022 aprobado por la Asamblea de Facultad en la sesión celebrada el 14 de junio del 2017.



Adquirir conocimientos teórico-prácticos sobre los principales temas y problemas del Derecho Colectivo del Trabajo con el fin de implementarlos en la resolución de situaciones concretas.

Objetivos Específicos

Identificar los orígenes de sindicalismo obrero para la búsqueda de una mejor condición de vida del colectivo de los trabajadores.

Reconocer el concepto y los contenidos del derecho sindical para el ejercicio activo o pasivo de ese derecho.

Distinguir el objeto, el procedimiento de la negociación colectiva y el ámbito de su aplicación, los derechos y las obligaciones de las partes y las consecuencias del incumplimiento de ese instrumento para evitar conflictos por la desapplicación de esa fuente normativa.

Reconocer las fuentes internacionales y nacionales que garantizan la libertad sindical, las consecuencias del incumplimiento por parte de los empleadores para la resolución de casos tutelando ese derecho fundamental.

Analizar los diferentes mecanismos de solución de conflictos colectivos de carácter económico social, su contenido trámite para un abordaje correcto en la solución de casos.

Contenidos

El curso se compone de seis unidades temáticas, derivadas de los objetivos de los específicos que permiten el logro del conocimiento global, descrito en el objetivo general. La primera unidad temática estudia los aspectos conceptuales del Derecho Colectivo de Trabajo. La segunda revisa las organizaciones sindicales y las coaliciones de trabajadores. La tercera analiza los diferentes instrumentos de negociación colectiva y de democracia participativa. La cuarta abarca la regulación internacional y nacional de la Libertad Sindical. La quinta hace revisión de los conflictos colectivos de trabajo y sus mecanismos de resolución. La sexta y última se refiere a los mecanismos de autotutela, la huelga y el paro.

I. Evolución histórica: los orígenes modernos del sindicalismo obrero.

A. Etapas:

1. La etapa de la prohibición.
2. La etapa de la tolerancia.
3. La etapa del reconocimiento como un derecho.

B. La conquista de los derechos laborales colectivos en Costa Rica:

1. La aparición del conflicto social entre capital y trabajo: el periodo anterior a 1940.
2. La constitucionalización de las garantías sociales.
3. La década de los cuarenta: regulación restrictiva y de desconfianza.
4. Primera reacción conservadora: La guerra civil de 1948 y las garantías sociales.
5. Democratización societal: legitimación de la ciudadanía social y reconocimiento del conflicto



6. Segunda reacción conservadora: Las décadas perdidas: 80's y 90's.
 7. La construcción de la reforma procesal laboral
 8. Tercera reacción conservadora
 9. Esquema del movimiento sindical.
- C. Concepto y contenido:
1. La libertad sindical como macroconcepto.
 2. La autonomía colectiva
 3. Democracia y libertad sindical.
 4. El derecho de sindicación.
 5. El derecho de negociación colectiva.
 6. El derecho de participación en la empresa.
 7. Los conflictos colectivos de trabajo y sus mecanismos de solución.
 8. Los medios de presión: la huelga y el paro.
- D. Características:
1. Diferencias con el Derecho Individual de Trabajo.
 2. Rasgos distintivos.

II. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LAS COALICIONES DE TRABAJADORES

- A. Coalición de trabajadores.
- B. El derecho de sindicación:
1. Titularidad.
 2. Contenido:
 - i. Aspecto individual
 - a) Libertad sindical positiva.
 - b) Libertad sindical negativa.
 - ii. Aspecto colectivo
 - a) Libertad sindical frente al Estado.
 - b) Libertad sindical frente a la parte empleadora y las organizaciones patronales.
 - c) Libertad sindical frente a otras organizaciones sindicales.
 - iii. La actividad sindical.
 - a) El ejercicio sindical.
 - b) El fuero sindical.
 - c) La discriminación antisindical.
 - d) Las prácticas laborales desleales.
- C. Creación, funcionamiento y disolución de sindicatos:
1. Tipos de organización sindical.
 2. El proceso de constitución e inscripción.
 3. La organización del sindicato.
 4. Disolución de sindicatos.

III. EL INTERÉS COLECTIVO

- A. Conceptualización
- B. Diferencia entre interés colectivo e intereses individuales
- C. ¿Quién construye y cómo se construye el interés colectivo?

IV. MECANISMOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA Y LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA

- A. El derecho a la negociación colectiva:
1. Titularidad.
 - i Exclusividad sindical



- ii Representatividad sindical
- iii Reglamento para la determinación de membresía sindical
- 2. Contenido.
 - i. El objeto de la negociación colectiva.
 - ii. El procedimiento de negociación colectiva.
- B. La convención colectiva de trabajo:
 - 1. Concepto y nociones generales.
 - 2. Elementos esenciales.
 - 3. Procedimiento de negociación.
 - 4. Contenido de la convención colectiva:
 - i. Cláusulas normativas.
 - ii. Cláusulas obligacionales.
 - iii. Cláusulas instrumentales.
 - 5. Ámbito de aplicación:
 - i. Ámbito temporal.
 - ii. Ámbito espacial.
 - iii. Ámbito subjetivo.
 - 6. Responsabilidad y acciones ante el incumplimiento.
 - 7. Denuncia, renegociación, prórroga automática y extinción.
- C. La convención colectiva en el sector público.
 - 1. Constitucionalidad
 - 2. Funcionarios excluidos
 - 3. Contenido
 - 4. Requisitos de validez
 - 5. Requisitos de eficacia
 - 6. Negociación por sector de actividad en la administración pública
 - 7. Procedimiento de negociación
 - 8. Aprobación final y depósito
 - 9. Incumplimiento
 - 10. Anulación de convención y contenido de las convenciones
- D. Mecanismos de negociación laboral de carácter nacional:
 - 1. Salarios: Consejo Nacional de Salarios, Comisión de Salarios del Sector Público.
 - 2. Mecanismos permanentes de concertación tripartita: Consejo Superior de Trabajo.
- E. Mecanismos de participación en la empresa:
 - 1. Sector Público: Juntas Directivas, Juntas de Relaciones laborales, Procesos de negociación institucional, Procesos de reestructuración institucional.
 - 2. Sector Privado: Comisiones de Salud Ocupacional y Comités permanentes de trabajadores.
- F. Mecanismos de participación democrática:
 - 1. La democracia participativa.
 - 2. Los procesos de concertación nacional.
 - 3. Las comisiones mixtas.
 - 4. Los procesos de reforma participativa.
 - 5. La construcción de la visión de país y la participación política.
- V. LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL**
- A. La protección internacional de la libertad sindical:
 - 1. La Organización Internacional del Trabajo:
 - i. Ratificación de convenios y recomendaciones.



- ii. Procedimientos:
 - a) Ordinario de queja y reclamación.
 - b) Comisión de Investigación y Conciliación.
 - c) Comité de Libertad Sindical.
2. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
3. El sistema de protección de las Naciones Unidas
4. Las cláusulas sociales en negociaciones comerciales.
- B. La protección nacional de la libertad sindical:
 1. Inspección de Trabajo.
 2. Procedimiento por infracciones a las Leyes de trabajo por prácticas laborales desleales.
 - i. Naturaleza sancionatoria laboral
 - ii. Legitimación
 - iii. Responsabilidad objetiva y responsabilidad subjetiva
 - iv. Prescripción
 - v. Procedimiento
 - vi. Normativa supletoria
 3. Procedimiento ordinario laboral
 4. ¿Recurso de amparo?
 5. Procedimiento de protección de fueros especiales y contra la discriminación
 - i. Fueros protegidos
 - ii. Tipos de discriminación
 - iii. Debido proceso previo al despido en caso de fueros
 - iv. Procedimiento sumarísimo
 - a) En caso de despido
 - b) En caso de discriminación
 - v. Procedimiento
 - Medidas cautelares
 - Relación con nuevo régimen de despido (art. 35 CT)
 - Audiencia y sentencia
 - La nulidad de los actos antisindicales
 - Extremos que debe contener la sentencia
 - Recurso
 - vi. Ejecución de sentencia
 - a) Procedimiento de reinstalación
 - b) Consecuencias de la negativa a reinstalar
 - c) Salarios caídos y otros extremos económicos
 - d) Salarios futuros mientras dura la no reinstalación
 - e) Reestructuración empresarial y fuero sindical
 6. Procedimiento contra la discriminación

VI. EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

- A. Concepto.
- B. Presupuestos.
- C. Actos preparatorios
- D. Clasificación:
- E. Según los sujetos: conflictos individuales y conflictos colectivos.
- F. Según el objeto: conflictos jurídicos y conflictos de intereses.
- G. La noción de beneficios económicos, sociales o profesionales.
- H. Prevención de conflictos:



1. Política de concertación social.
2. Reconocimiento del derecho de información.
3. Mecanismos de participación.
- I. Mecanismos de solución de conflictos: el procedimiento de solución de los conflictos económicos y sociales:
 1. El arreglo directo:
 - i. Características esenciales en Costa Rica.
 - ii. Tipos, finalidades y presupuestos.
 - iii. Sujetos: las partes y la intervención de amigables componedores.
 - iv. Procedimiento.
 - v. Limitaciones y debilidades del arreglo directo: carácter facultativo.
 - vi. Negociación antisindical.
 - vii. El arreglo conciliatorio en la vía judicial.
 - viii. Naturaleza y efectos del acuerdo.
 2. La conciliación (administrativa, privada o judicial).
 - i. Órganos competentes.
 - ii. Partes y titularidad.
 - iii. Objeto: pliego de peticiones
 - iv. Medidas provisionales: procedimiento de protección de fueros y discriminación
 - v. Procedimiento.
 - vi. Efectos.
 - vii. Formas de terminación
 - viii. Particularidades del sector público
 3. El arbitraje:
 - i. Presupuesto: la reanudación de los trabajos.
 - ii. Las partes y titularidad
 - iii. El objeto: las divergencias.
 - iv. Constitución y competencia del Tribunal: los poderes de los árbitros
 - v. Audiencias.
 - vi. La sentencia o laudo arbitral.
 - a) Naturaleza jurídica y contenido.
 - b) Eficacia
 - c) La fase impugnativa: el contenido de la “consulta” al Superior.
 - d) Ejecución
 - e) La revisión del fallo.
 - vii. Particularidades en el sector público
- J. Mecanismos de solución de conflictos: el procedimiento de solución de los conflictos jurídicos colectivos:
 1. El ordinario colectivo jurídico
 - i. El objeto
 - ii. Titularidad
 - iii. Procedimiento
 - iv. Efectos y ejecución de sentencia
 2. El arbitraje: reglamento de solución de conflictos jurídicos laborales
- K. Pretensiones jurídicas relacionadas con los conflictos colectivos de carácter económico y social



1. La autorización para dar por concluidos los contratos de trabajo:
 - i. Aspectos de fondo:
 - a) Alcances de la protección.
 - b) Naturaleza de la autorización.
 - c) Motivos para otorgarla.
 - d) Sujetos protegidos.
 - ii. Aspectos procesales:
 - a) Órgano competente.
 - b) La vía procesal.
 - c) Momento para solicitar la autorización.
 - d) El trámite procedimental.
 - e) Efectos de la decisión judicial.
2. La reinstalación de personas trabajadoras despedidas durante el conflicto:
 - i. Vía procesal.
 - ii. Órgano competente.
 - iii. Las partes.
 - iv. Procedimiento.
3. La imposición de sanciones a la parte que ha incumplido:
 - i. Órgano competente.
 - ii. Vía procesal.
 - iii. Las partes y sus derechos.

VII. LA AUTOTUTELA: LA HUELGA Y EL PARO

- A. El derecho de huelga:
 1. Titularidad.
 2. Contenido.
- B. Condiciones para el ejercicio legítimo de la huelga en Costa Rica:
 1. Condición colectiva del ejercicio del derecho.
 2. Diferencia entre la declaratoria de la huelga y la ejecución de la huelga
 3. Diferencia entre porcentaje de apoyo para la adopción y la ejecución colectiva de la huelga
 - i. Cuando hay mas del 50% de afiliación sindical
 - ii. Cuando no hay más del 50% de afiliación sindical: reglamento de votación de la huelga.
 4. El objeto: la defensa o intención de mejorar los intereses económico-sociales, y conflicto jurídicos colectivos.
 5. Diferencia entre la huelga contra las políticas públicas y la huelga política
 6. Ejercicio pacífico del derecho.
 7. El agotamiento del procedimiento de conciliación y la intimación en conflictos jurídicos colectivos.
 8. La cláusula de paz.
 9. Suspensión del trabajo
 10. Modalidades de huelga
 11. Ejecución discontinua o gradual
- C. Tipología o modalidades de huelga.
- D. Los límites:
 1. Límites en relación con la actividad:
 - i. Criterio subjetivo.
 - ii. Criterio objetivo.
 - iii. Diferencia entre servicios esenciales, servicios mínimos y servicios públicos



2. Límites en relación con la modalidad de la huelga:
 - i. Según la forma de realización.
 - ii. Según la finalidad de la huelga.
- E. Formas irregulares:
 1. Formas irregulares (trabajo a reglamento).
 2. Falta de colaboración.
- F. Ámbitos posibles de la huelga
 1. ¿Quién decide el ámbito de la huelga?
 2. ¿Cuáles ámbitos están contemplados en el Código de Trabajo?
- G. El procedimiento de calificación de una huelga o un paro:
 1. El objeto.
 2. Reglas sobre competencia.
 3. La vía procesal.
 4. El procedimiento.
 5. Oportunidad para pedir la calificación.
 6. Las partes.
 7. Naturaleza de la calificación: su carácter provisional.
 8. Efectos de la calificación.
- H. Los efectos de la huelga
 1. Si no ha habido calificación de la huelga
 2. Si se ha declarado legal la huelga
 3. Si se ha declarado ilegal la huelga
 4. No hay obligación de negociar.
- I. Formas de terminación de la huelga
- J. El derecho al paro:
 1. Titularidad.
 2. Contenido.
 3. Condiciones para su ejercicio legítimo.
 4. Modalidades.
- K. Los derechos de huelga y al paro y sus limitaciones objetivas: las nociones de servicio público y servicio esencial.
- L. Análisis crítico de Ley de Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos (9808)

Metodología

Cada profesor definirá la metodología para el desarrollo de los contenidos del curso y las actividades para el logro de los objetivos. Para ello, pueden desarrollarse clases magistrales, trabajos grupales, exposiciones, ejercicios y prácticas. La Cátedra en general o bien los profesores que así lo acuerden, pueden realizar actividades conjuntas.

Es importante reconocer que, en la construcción del conocimiento, la frontera entre teoría y práctica tiende a diluirse, por lo que esa será la línea conductora del proceso de aprendizaje de cada una de las personas participantes de este curso.

La experiencia de aprendizaje está constituida por una serie de actividades concatenadas tendientes a la puesta en práctica de las destrezas profesionales, con una reflexión colaborativa entre los miembros del grupo, que permita un proceso meta cognitivo que genere respuestas innovadoras a los retos propios del siglo XXI.



El curso se impartirá en una modalidad 100% virtual por medio de la plataforma METICS. Además, se podrán utilizar otros medios de apoyo a las labores docentes y para la información a los estudiantes, tales como correo, whatsapp o similares, plataforma Zoom entre otras. Esa modalidad deberá ser comunicada a los estudiantes en las dos primeras semanas de lecciones.

La modalidad virtual total (100%) se realiza siguiendo las directrices que al efecto se han planteado por la Universidad y la Facultad de Derecho desde el primer semestre del 2020 por la coyuntura relacionada con la epidemia del Covid-19.

Se utilizará la plataforma institucional de Mediación Virtual para colocar documentos, actividades de aprendizaje del curso, realizar tareas, exámenes y foros, según corresponda, de manera que el ingreso a dicha plataforma será obligatorio para los estudiantes." Asimismo, las lecciones virtuales deberán estar previstas en el cronograma del curso, tanto sincrónica como asincrónicamente.

Objetivo del curso

Estrategia didáctica

<p>Identificar los orígenes de sindicalismo obrero para la búsqueda de una mejor condición de vida del colectivo de los trabajadores.</p>	<p>Acercamiento teóricos a través de situaciones históricas concretas.</p> <p>Estategía cinefilo, consiste en un cineforo guiado</p> <p>Estudio y análisis de textos; con orientación a la aplicación práctica.</p> <p>Intervención de conferencias externos para abordar temáticas específicas.</p>
<p>Reconocer el concepto y los contenidos del derecho sindical para el ejercicio activo o pasivo de ese derecho.</p>	<p>Análisis de casos</p> <p>Análisis de instrumentos colectivos, a través de la construcción de esquemas</p> <p>Investigación de casos CIDH y Quejas del Comité de Libertad Sindical</p> <p>Reflexión grupal derecho colectivo y su papel en la evolución social del Derecho Laboral, a través de mapas mentales.</p>
<p>Distinguir el objeto, el procedimiento de la negociación colectiva y el ámbito de su aplicación, los derechos y las obligaciones de las partes y las consecuencias del incumplimiento de ese instrumento para evitar conflictos por la desaplicación de esa fuente normativa.</p>	<p>Mesa redonda con expertos sobre la Reforma Procesal Laboral</p> <p>Construir protocolos de acción del Derecho Colectvo a la luz de la Reforma Procesal Laboral.</p> <p>Construcción de un FODA del Derecho Colectivo en Costa Rica, con visión globalizada.</p>
<p>Reconocer las fuentes internacionales y nacionales que garantizan la libertad sindical, las consecuencias del incumplimiento por parte de los empleadores para la resolución de casos tutelando ese derecho fundamental</p>	<p>Construir un índice de fuentes internacional y nacionales</p> <p>Cuadro comparativo para distinguir las fuentes normativas, las legales y las profesionales.</p>
<p>Analizar los diferentes mecanismos de solución de conflictos colectivos de carácter económico social, su contenido trámite para un abordaje correcto en la solución de casos.</p>	<p>Cuadro de síntesis de mecanismo, contenido y procedimiento para la solución de conflictos a la luz de la Reforma Procesal Laboral.</p>



Evaluación

Evidencias de aprendizaje

Se efectuarán las siguientes evaluaciones con el valor que se asigna a continuación:

Instrumento de evaluación	Valor
2 exámenes teórico-prácticos de 20% cada uno	40%
Investigación de casos (de la Comisión de Expertos de la OIT, quejas ante la OIT, votos de las Salas II y IV)	25%
Análisis de casos ³ e instrumentos colectivos de trabajo	15%
Portafolio de Evidencias de Aprendizajes, con crónica y evidencias de clase.	20%
Total	100%

El examen parcial podrá sustituirse por trabajos escritos individuales o colectivos, llamadas orales, comprobación de lecturas, exposición de temas asignados, cine foro, reportes de investigaciones asignadas, ejercicios y prácticas.

Los profesores pueden definir otras normas sustitutivas de éstas siempre y cuando se cumplan los requisitos de la normativa universitaria y se desarrollen los contenidos del Programa. Igualmente podrá incluir bibliografía adicional que consideren pertinente para el desarrollo de los objetivos de aprendizaje.

Los objetivos de evaluación seguirán los siguientes criterios:

Objetivo del curso	Objetivo de Evaluación	Criterios de Evaluación	Evaluaciones recomendadas por tema
Identificar los orígenes de sindicalismo obrero para la búsqueda de una mejor condición de vida del colectivo de los trabajadores.	Constatar que el estudiante es capaz de aplicar los principales temas del Derecho Colectivo del Trabajo y sus procesos e instrumentos.	El estudiante conoce, analiza y aplica los principales conceptos del Derecho Laboral Colectivo y su proceso de formación histórica. El estudiante conoce, analiza y es capaz de aplicar el concepto de libertad sindical y la protección de las organizaciones sindicales. El estudiante conoce, analiza y es capaz de aplicar los mecanismos de negociación colectiva y su papel en la empresa y en la democracia participativa.	Estudio y análisis de textos; con orientación a la aplicación práctica

³ Para la evaluación del análisis de caso el profesor podrá utilizar la estrategia de evaluación que considere pertinente, pudiendo emplear el Portafolio, la entrega de avances, llamadas orales, prácticas en clase o cualquier otro.



Reconocer el concepto y los contenidos del derecho sindical para el ejercicio activo o pasivo de ese derecho.	Verificar que el estudiante conoce, analiza, distingue y es crítico frente a la aplicación de los derechos colectivos y los conflictos colectivos.	El estudiante conoce analiza y es capaz de aplicar la protección de la libertad sindical. El estudiante conoce analiza y es capaz de aplicar los conflictos colectivos de trabajo.	Análisis de casos e instrumentos colectivos de trabajo Investigación de casos (CIDH, quejas ante la OIT, Sala II) Evaluación teórico-práctica
Distinguir el objeto, el procedimiento de la negociación colectiva y el ámbito de su aplicación, los derechos y las obligaciones de las partes y las consecuencias del incumplimiento de ese instrumento para evitar conflictos por la desaplicación de esa fuente normativa.	Verificar que el estudiante conoce, distingue y aplica los principales temas que aporta la Reforma Procesal Laboral al Derecho Colectivo de Trabajo	El estudiante conoce, distingue y aplica las innovaciones que, en materia de Derecho Laboral Colectivo aporta la Reforma Procesal Laboral.	Construcción del FODA. Protocolos de acción del Derecho Colectivo a la luz de la Reforma Procesal Laboral
Reconocer las fuentes internacionales y nacionales que garantizan la libertad sindical, las consecuencias del incumplimiento por parte de los empleadores para la resolución de casos tutelando ese derecho fundamental	Verificar que el estudiante reconoce las fuentes internacionales y nacionales que garantizan la libertad sindical, las consecuencias del incumplimiento por parte de los empleadores	El estudiante aplica los conocimientos en los productos académicos designados. Define los términos o principios involucrados de manera completa y clara.	Construir un índice de fuentes internacional y nacionales Cuadro comparativo para distinguir las fuentes normativas, las legales y las profesionales.
Analizar los diferentes mecanismos de solución de conflictos colectivos de carácter económico social, su contenido trámite para un abordaje correcto en la solución de casos.	Verificar que el estudiante analiza desde distintas dimensiones cognitivas los mecanismos de solución de conflictos colectivos de carácter económico social, su contenido trámite para un abordaje correcto en la solución de casos.	Demuestra comprensión de conceptos y contenidos, y es capaz de seleccionar información y métodos apropiados para resolver situaciones complejas.	Cuadro de síntesis de mecanismo, contenido y procedimiento para la solución de conflictos a la luz de la Reforma Procesal Laboral.

Condiciones específicas de evaluación

1. La ausencia injustificada en la presentación de los ejercicios prácticos y de los trabajos de investigación implica la pérdida del porcentaje total asignado.
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. Todo plagio implica la pérdida automática del curso, sin perjuicio de la apertura del procedimiento disciplinario respectivo.

Bibliografía de base

I. ASPECTOS CONCEPTUALES DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

1. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (2001). Curso de Derecho Laboral. Derecho Colectivo. T. IV, vol. I, pp. 7-22.
2. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos (1984). Derecho del trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho español del trabajo, 1873-1923. Madrid: Akal editor, séptima edición revisada, pp. 19-50.
3. CASTRO MÉNDEZ, Mauricio (2021). Evolución histórica del derecho colectivo de trabajo en Costa Rica. Historia de acciones y reacciones en la construcción del discurso jurídico. En Curso de Derecho Laboral, Tomo II. Editor Fernando Bolaños Céspedes. (En prensa).
4. FLORES MADRIGAL, Juan José (1989). El Solidarismo desde adentro. San José: ASEPROLA, 106 pp.
5. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL Trabajo (1991). Informe sobre el Solidarismo en Costa Rica. Debate Laboral. Revista Americana e Italiana de Derecho del Trabajo, San José: 8-9.
6. ERMIDA URIARTE, Óscar (1983). El papel de los sindicatos en las sociedades democráticas. Revista de Derecho Laboral, Montevideo: 129.
7. ROJO TORRECILLA, Eduardo. Un nuevo sindicato en una sociedad que cambia.

II. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LAS COALICIONES DE TRABAJADORES

8. ERMIDA URIARTE, Óscar y VILLAVICENCIO, Alfredo (1985). Sindicatos en libertad sindical. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
9. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (1999). Curso de Derecho Laboral. Derecho Colectivo. T. IV, vol. 1, pp. 23-74.
10. Resolución sobre la independencia del movimiento Sindical. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1952.
11. Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1970.
12. Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948 y aprobado por la Asamblea Legislativa por Ley N° 2561, de 11 de mayo de 1960.
13. Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 1º de julio de 1949 y aprobado por la Asamblea Legislativa por Ley N° 2561, de 11 de mayo de 1960.
14. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998.
15. Convenio 135 de la OIT y la Recomendación 143 de la OIT. Trámite legislativo y aprobación de ley N° 5968 que aprueba el.
16. BARBAGELATA, Héctor Hugo. (2005) La Espontaneidad de la Representación y la Representatividad Sindicales. En Rappresentanza, Rappresentatività, Sindicato in Azienda Ed Altri Studi. Studi in Onore di Mario Grandi. CEDAM, Milán.
17. OIT (1994). Estudio General sobre Libertad sindical y negociación colectiva. Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución) (172 p.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
18. Organización Internacional del Trabajo (2001). Informe sobre la misión de asistencia técnica realizada en Costa Rica. 3 al 7 de setiembre.

III. EL INTERÉS COLECTIVO



19. ACKERMAN, Mario (2013). El interés Colectivo. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo VII, Buenos Aires. Rubinzal Culzoni

IV. MECANISMOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA Y LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA

20. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (2001). Curso de Derecho Laboral, Convenios Colectivos. T. IV, vol. 1.
21. VALDES DAL RE, Fernando. La estructura de la negociación colectiva
22. BOLAÑOS CÉSPEDES, Fernando (2010). El Estado de la negociación colectiva en el sector público de Costa Rica. Proyecto de Verificación de Organización Internacional del Trabajo (OIT)
23. GOLDIN, Adrián. Informe sobre arreglos directos y convenciones colectivas de trabajo en Costa Rica. OIT. 2007.
24. ERMIDA URIARTE, Óscar (1996). La Concertación Social. En Curso Introductorio de Relaciones Laborales. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, segunda edición.
25. CASTRO MENDEZ Mauricio (2017). La Reforma Procesal Laboral en Costa Rica. Guía para los trabajadores y las trabajadoras. OIT

V. LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

26. Von POTOBOSKY, Gerardo (1994). La Organización Internacional del Trabajo y la defensa de los derechos sindicales. En Sindicalismo y cambios sociales.
27. van der LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo (2006). Relaciones de Trabajo y protección social en los procesos de integración y en los Tratados de Libre Comercio de Centroamérica. [Civitas. Revista española de derecho del trabajo, N° 130, 2006](#) , págs. 259-303
28. CASTRO MÉNDEZ Mauricio (2005). Los procedimientos de protección de fueros especiales y el juzgamiento de infracciones a las leyes laborales. En Ensayos sobre la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica. San José: OIT.
29. CASTRO MENDEZ Mauricio (2017). La Reforma Procesal Laboral en Costa Rica. Guía para los trabajadores y las trabajadoras. OIT

VI. EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

30. BAYÓN CHACÓN, Gaspar (1959). Aspectos jurídico formales en la génesis de los conflictos de trabajo. Revista de Derecho Privado, Madrid: octubre.
31. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (2001). Curso de Derecho Laboral, Conflictos Colectivos. T. IV, vol. 2.
32. VALDES DAL RE, FERNANDO. Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales en la Unión Europea: una aproximación de derecho comparado
33. AMORETTI OROZCO, Luis Héctor (2007). Los conflictos colectivos de carácter económico y social y sus medios de solución en el Derecho costarricense. San José: Escuela Judicial, pp. 267-403
34. ALFARO MUÑOZ, Edgar Gilberto (1982). Estudio sobre el arreglo directo y la conciliación judicial (medios de solución de los conflictos colectivos económicos y sociales en el Derecho Laboral Costarricense). Revista de Ciencias Jurídicas, San José: 48, setiembre-diciembre, 11-60.
35. CASTRO MENDEZ, Mauricio (2013). Arreglos Directos y Comités Permanentes de Trabajadores desde la perspectiva de la libertad sindical en Costa Rica. OIT.
36. CASTRO MENDEZ Mauricio (2017). La Reforma Procesal Laboral en Costa Rica. Guía para los trabajadores y las trabajadoras. OIT

VII. LA AUTOTUTELA: LA HUELGA Y EL PARO

37. CASTRO MENDEZ, Mauricio (2013). Estudio sobre la situación del derecho de huelga en la legislación y práctica nacionales costarricenses. OIT
38. CASTRO MENDEZ Mauricio (2017). La Reforma Procesal Laboral en Costa Rica. Guía para los trabajadores y las trabajadoras. OIT
39. VALDES DAL RE, Fernando. Derecho de huelga e interés comunitario: los criterios de solución de un conflicto entre derechos fundamentales



40. VON POTOBSKY, Gerardo. La huelga en los servicios esenciales.
41. BLANCO VADO, Mario H. (1991). El sindicato como titular del derecho de huelga. Revista de Ciencias Jurídicas, San José: 69, mayo-agosto, 71-89.

LECTURAS DE REFERENCIA

Tema I

SCHIFTER, Jacobo (1986). La fase oculta de la guerra civil en Costa Rica. San José: Editorial Universitaria Centroamericana, cuarta edición, 160 pp.

BARRANTES ARAYA, Trino (s.f.). El asesinato del Codo del Diablo. Recuperado el 4 de marzo de 2008, de <http://www.vanguardiapopular.org/documentos/2006/doc05.htm>.

MOLINA JIMÉNEZ, Iván (1998). Votos más, votos menos. El fraude electoral en Costa Rica en la década de 1940. Revista Parlamentaria. San José: vol. 6, N° 1, abril, pp. 224-230.

BACKER, James (1978). La Iglesia y el sindicalismo en Costa Rica. San José: Editorial Costa Rica, tercera edición, pp. 85-167.

AGUILAR BULGARELLI, Oscar (2004). La huelga de los tátiles. 1887-1889. Un capítulo de nuestra historia social. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia, primera reimpresión de la primera edición, 155 pp.

Auditoría de la Calidad de la Democracia. Proyecto Estado de La Nación, 2001.

CRUZ, Vladimir de la (1984). Las luchas sociales en Costa Rica, 1870-1930. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica y Editorial Costa Rica, tercera reimpresión de la primera edición, 300 pp.

DONATO MONGE, Elisa y ROJAS BOLAÑOS, Manuel (1987). Sindicatos, política y economía. San José: Editorial Alma Mater, 144 pp.

FALLAS MONGE, Carlos Luis (1996). El movimiento obrero en Costa Rica 1830-1902. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia, primera reimpresión de la primera edición, 452 pp.

BLANCO BRAKENRIDGE, Gustavo (1994). O.I.T. y solidarismo: la democracia costarricense es desnudada. En Víctor Quesada Arce, Gustavo Blanco Brakenridge y Mario Blanco Vado, La lucha por la libertad sindical en Costa Rica. Del caso # 1483 O.I.T. a la nueva Ley Laboral, San José: Asociación Servicios Promoción Laboral (ASEPROLA) y Friedrich Ebert Stiftung (FES), pp. 55-88.

VALVERDE ROJAS, José Manuel; TREJOS PARIS, María Eugenia y MORA SALAS, Minor (1993). La movilidad laboral al descubierto.

BOLAÑOS CESPEDES, FERNANDO, Derecho colectivo de trabajo en la reforma procesal laboral del año 2016 / Fernando Bolaños Céspedes.

Tema II

van der LAAT, Bernardo (1979). Consideraciones en torno a la representatividad sindical. Revista de Ciencias Jurídicas, San José: 37, enero-abril.

van der LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo (1986). La libertad sindical de los funcionarios públicos. Revista de Ciencias Jurídicas, San José: 56, mayo-agosto, 49-72.



BOLAÑOS CÉSPEDES, Fernando (1996). Las relaciones de servicio en el empleo público: un acercamiento a su problemática actual. *Ivstitia*, San José: 111-112, 42-48.

Tema III

ALONSO OLEA, Manuel. Naturaleza jurídica, partes, elaboración y contenido de los convenios colectivos de trabajo.

BOLAÑOS CÉSPEDES, Fernando (1987). Estado social de derecho y negociación colectiva en el sector público (128 p.). San José: Litografía e Imprenta LIL, S.A.

BOLAÑOS CÉSPEDES, Fernando (1993). Observaciones y comentarios sobre el Reglamento de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos. *Ivstitia*, San José: 75, marzo, 9-12.

BOLAÑOS CÉSPEDES, Fernando (2001). Estado actual de la negociación colectiva en el sector público. En Gerardo Trejos (editor), *Estudios de derecho colectivo laboral costarricense*, San José: Editorial Juricentro, pp. 23-67.

DURANTE CALVO, Marco (2002). Derechos laborales colectivos en el sector público. San José: Investigaciones Jurídicas, S.A., 56 pp.

van der LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo (2001). Dimensiones internacionales de la negociación colectiva nacional. En Gerardo Trejos (editor), *Estudios de derecho colectivo laboral costarricense*. San José: Editorial Juricentro, pp. 197-258.

GODIO, Julio (1994). Sindicalismo Iberoamericano: problemas, obstáculos al cambio y búsqueda de nuevos rumbos. En *Sindicalismo y cambios sociales*.

Tema IV

BLANCO VADO, Mario H. (1994). La queja # 1483, la nueva ley laboral y los desafíos sindicales. En Víctor Quesada Arce, Gustavo Blanco Brakenridge y Mario Blanco Vado, *La lucha por la libertad sindical en Costa Rica. Del caso # 1483 O.I.T. a la nueva Ley Laboral*, San José: Asociación Servicios Promoción Laboral (ASEPROLA) y Friedrich Ebert Stiftung (FES), pp. 89-161. También en Mario Blanco Vado (1994). *Ensayos sobre derecho laboral costarricense*. San José: Editorial Juritexto, pp. 113-194.

QUESADA ARCE Víctor; BLANCO BRAKENRIDGE, Gustavo y BLANCO VADO Mario (1994). *La lucha por la libertad sindical en Costa Rica*.

van der LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo (1987). Prevención de las prácticas antisindicales. Especial referencia a la legislación de Centroamérica y Panamá. *Revista de Ciencias Jurídicas*, San José: 57, mayo-agosto, 135-157.

van der LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo y GODÍNEZ, Alexander (1998). *Protección de la libertad sindical*. San José: Editorial Juricentro, 140 pp.

MAIHOLD Günther y VILLALOBOS SOLÉ Guillermo (compiladores) (1995). *La cláusula social: ¿una estrategia sindical ante la liberalización comercial?* Fundación Eberth.

Tema V

BLANCO VADO, Mario y HERNÁNDEZ VENEGAS, Manuel. Tesis.



BLANCO VADO, Mario H. (1992). Comentario a la sentencia 1696-92 -sobre laudos- de la Sala Constitucional. *Ivstitia*, San José: 70, 12-18. También en Mario Blanco Vado (1994). *Ensayos sobre derecho laboral costarricense*. San José: Editorial Juritexto, pp. 55-74.

CASTRO HIDALGO, Abel (1977). El proceso colectivo constitutivo de trabajo en la legislación costarricense. *Revista de Ciencias Jurídicas*, San José: 32, mayo-agosto, 89-126.

van der LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo (1984). El llamado "conflicto colectivo de carácter económico-social" a la luz de la jurisprudencia. *Revista de Ciencias Jurídicas*, San José: 51, setiembre-diciembre, 65-84.

van der LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo (1985). Las diligencias de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social y la jurisprudencia. *Revista de Ciencias Jurídicas*, San José: 52, enero-abril, 105-128.

Tema VI

CARRO ZÚÑIGA, Carlos (1984). La huelga, su tipología y el paro patronal. Una exégesis del Código de Trabajo de Costa Rica. *Revista Judicial*, San José: 31, diciembre, 11-22.

MARTÍN VALVERDE, Antonio (1997). De la huelga como delito al derecho de huelga: notas para una historia del pensamiento jurídico laboral. En *Evolución del pensamiento juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, pp. 295-310.

MAY CANTILLANO, Hubert (2001). La huelga en los servicios públicos en Costa Rica. En Gerardo Trejos (editor), *Estudios de derecho colectivo laboral costarricense*, San José: Editorial Juricentro, pp. 167-195.

van der LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo (s.f.). La huelga y el paro en Costa Rica (Los conflictos colectivos de trabajo según la legislación de Costa Rica). San José: Editorial Juricentro, 203 pp.

van der LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo (1982). Límites al derecho de huelga en Costa Rica. Actualidad y perspectivas. *Revista de Ciencias Jurídicas*, San José: 47, mayo-agosto, 11-27.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (2001). *Curso de Derecho Laboral, Huelga*. T. IV, vol. 2.

Bibliografía adicional

El profesor o profesora del curso podrá agregar bibliografía adicional según las necesidades de cada grupo y en correlación con los objetivos del curso.

Bibliografía recomendada

[F. LUNARDON](#) (2011). *Trattato di diritto del lavoro*. Vol. 3: Conflitto, concertazione e partecipazione. [CEDAM](#).

CASTRO MÉNDEZ, Mauricio (2012). *Derechos colectivos en el empleo público según la Sala Constitucional: giro jurisprudencial y selectividad interpretativa*. Capítulos 3 y 4. Tesis de Maestría de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. UNED.