

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SEDE DE OCCIDENTE
FACULTAD DE DERECHO

PROGRAMA DEL CURSO DE-5004
DERECHO LABORAL II

Nivel de la carrera:	IV año
Créditos:	2
Año:	2016
Ciclo:	II
Requisitos y Correquisitos	DE-3008 / DE-4011
Horas asignadas al curso:	32 horas

Docente:

Dr. Rolando Vega Robert

a) Misión de la Facultad de Derecho (¹)

La Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica tiene como misión ofrecer a los y las estudiantes una formación académica sólida, sustentada en la enseñanza del Derecho desde una perspectiva humanista y jurídica, comprometida con el desarrollo sostenible, el progreso social, económico y político del país. Esta formación permite no solo estimular un alto rendimiento académico en la docencia, investigación y acción social, sino un posicionamiento, que permite promover la competencia tanto a nivel nacional como internacional, en un mundo cada vez más exigente y globalizado.

b) Visión de la Facultad de Derecho (²)

La Facultad de Derecho asume el compromiso de un desarrollo educativo con proyección internacional y en la realidad de las Ciencias Sociales, para ofrecer a la sociedad una calificada preparación académica de sus graduandos, con el mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje, se produce una óptima integración para lograr, con mayor eficiencia y eficacia, la aplicación de las ciencias jurídicas de corte humanista, cuyos conocimientos, habilidades y destrezas jurídicas sean aplicadas en el ámbito económico, político y social; como profesionales humanistas, críticos y con capacidad transformadora de la realidad coyuntural del país.

¹ Plan de Desarrollo Estratégico 2007-2014

² Plan de Desarrollo Estratégico 2007-2014

I.- DESCRIPCIÓN:

No cabe duda que, en este momento histórico, los supuestos dogmático-jurídicos sobre los cuales se construyó el modelo de ordenación del trabajo subordinado enfrentan una profunda crisis, derivada de las aceleradas y profundas transformaciones en las estructuras productivas y en el sistema de empresas que ha traído aparejada la introducción de nuevas tecnologías y nuevas formas de organización de la producción, del capital y del trabajo.

Las políticas de globalización económica, las importantes transformaciones de los estados sometidos a programas de ajuste estructural, los tratados de libre comercio, la determinante influencia de la Sala Constitucional y el auge en el tratamiento académico de los temas, son tan solo algunos de los factores que inciden decisivamente en el mundo de las relaciones laborales.

Esa tensión entre la realidad socio-económica y la jurídica produce la necesidad de replantear la función tradicional del Derecho del Trabajo con el objetivo de ofrecer respuestas a las nuevas necesidades de protección de las personas trabajadoras, que sean coherentes con sus principios básicos y obliga a quienes operan con esta disciplina jurídica, sobre todo por la escasa ayuda de la legislación, a *mirar* con nuevos ojos las *viejas y tradicionales* reglas que la conforman. La tutela de los intereses del trabajo se muestra hoy mucho más compleja y difícil y, por ello, no puede ser contemplada mediante una solución simplista y estática, no adaptable a las circunstancias de cada caso.

Este segundo curso constituye el último contacto que el estudiante tendrá durante la carrera con el Derecho Laboral Individual, complementa lo estudiado en el primero, 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 individual del trabajo, el de la seguridad social y, por supuesto, el procesal laboral con una reforma recién aprobada y que presenta grandes desafíos en este siglo XXI para un mejor funcionamiento de la justicia laboral.

II.- IMPORTANCIA:

Este curso es muy importante porque permite a la persona estudiante poner en práctica los conocimientos adquiridos en el primer curso de Derecho Laboral I, sobre todo en lo relativo a principios, fuentes, las obligaciones, prohibiciones y derechos que frecuentemente generan conflictos laborales, llevándole a las especificaciones sobre las diferentes causas de extinción o terminación de los contratos de trabajo, los plazos de prescripción según la legislación nacional, las especificaciones sobre lo que ocurre en el sector privado y en el sector público sobre ese tema, entre otros temas abordados en el primer curso.

Por la naturaleza de los temas que se abordan en este segundo curso, permite a los futuros profesionales hacer un abordaje del Derecho Laboral no solo a nivel teórico sino también práctico, sobre los derechos y obligaciones derivadas de los contratos de trabajo y de la

seguridad social. Amén de hacer un amplio recorrido por los temas procesales y los tipos de casos bajo los cuales se pueden hacer reclamos en la jurisdicción laboral, versus los que deben ser llevados a la jurisdicción Contencioso- Administrativa, lo que les permite la asimilación del conocimiento no solo teórico sino desde la visión práctica, por las acciones metodológicas que se usarán para lograr los objetivos.

III.- OBJETIVOS GENERALES:

1. Analizar los principales temas y problemas del Derecho Individual, del de la Seguridad Social y del Procesal del Trabajo, sus instituciones básicas y su régimen legal.
2. Construir una visión crítica sobre los principales temas y problemas de la materia procesal laboral.
3. Desarrollar las actitudes necesarias, la implementación y aplicación adecuada de los conocimientos adquiridos en los casos concretos que se presenten a nivel práctico.

IV.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTIVIDADES PARA CUMPLIR LOS OBJETIVOS GENERALES:

1. Exponer la importancia del Derecho del Trabajo y su aplicación y su aplicación desde la perspectiva de las relaciones sociales enmarcadas en el Estado costarricense.
2. Criticar los temas comunes y los emergentes del Derecho Laboral, tomando como fundamento las nuevas corrientes de pensamiento doctrinario y jurisprudencial, y contrastando la situación jurídico laboral del país con lo que acontece en otros países.
3. Analizar la seguridad social y los comportamientos de las y los trabajadores y de los empleadores a la luz de las nuevas tendencias de echo sobre los contratos de trabajo.
4. Describir las particularidades de los distintos procesos del Derecho Procesal Laboral, actual y del proyecto de ley procesal laboral que está en la corriente legislativa.

V.- CONTENIDOS Y CRONOGRAMA:

I PARTE: DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TEMA I. LA EXTINCIÓN O TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Formas de extinción o terminación del contrato de trabajo en el Sector Público o en el Sector Privado
 1. La extinción por voluntad de la persona trabajadora.

- i. Sin causa justificada: la renuncia o dimisión y el abandono.
 - ii. Por causa justificada: la noción de despido indirecto.
- 2. La extinción por voluntad patronal: el despido.
 - 1. Concepto, naturaleza y clasificaciones.
 - 2. La libertad de despido y sus límites: los fueros especiales:
 - i. El fuero de protección a la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.
 - ii. El fuero sindical.
 - iii. El fuero de protección a la persona denunciante de hostigamiento sexual.
 - iv. El despido de la persona trabajadora adolescente.
 - v. La prohibición de despido discriminatorio: edad, género, etnia y religión.
- 3. El despido disciplinario:
 - a) Concepto y naturaleza.
 - i. Las justas causas de despido en el ordenamiento jurídico costarricense.
 - ii. Principios sustanciales que rigen el despido disciplinario.
 - iii. Despido y debido proceso. La carta de despido.
- 4. La extinción por mutuo acuerdo: el finiquito y el principio de irrenunciabilidad.
- 5. La extinción por causas objetivas: ineptitud, inidoneidad, cumplimiento del plazo, fuerza mayor, jubilación, invalidez y muerte.
- 6. Las consecuencias de la extinción del contrato de trabajo:
 - 1. La reinstalación: Sector público y excepciones en Sector Privado.
 - 2. El preaviso.
 - 3. La cesantía.
- 7. La indemnización de daños y perjuicios. El daño moral.

TEMA II. LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL

- 1. Generalidades:
 - a) Concepto.
 - b) Presupuestos.
 - c) Modalidades.
 - d) Interrupción y suspensión.
- 2. Aplicación Supletoria del Código Civil.
- 3. Implicaciones del Voto 5969-93 de la Sala Constitucional.
- 4. Prescripciones Especiales.

II PARTE: DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TEMA III. SEGURIDAD SOCIAL

- 1. El derecho fundamental a la seguridad social:
 - a) Orígenes
 - b) Concepto:

- c) Prevención: seguridad e higiene.
- d) Cobertura de riesgos de trabajo.
- e) Principios rectores de la seguridad social.
- 2. Las fuentes del derecho de la seguridad social.
- 3. El sistema costarricense de seguridad social:
 - a) Régimen general.
 - b) Regímenes especiales.
- 4. La gestión de la seguridad social: la Caja Costarricense de Seguro Social.
 - a) Afiliación, cotización y recaudación
 - b) La obligación de cotizar.
 - c) Las potestades de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- 5. Responsabilidades patronales en materia de seguridad social.
- 6. Infracciones y sanciones en materia de seguridad social.
- 7. Contingencias protegidas y prestaciones de la seguridad social costarricense.
 - a) La asistencia sanitaria.
 - i. La incapacidad temporal.
 - ii. La incapacidad permanente.
 - iii. La pensión o jubilación: invalidez, vejez y muerte.
 - iv. Las prestaciones por muerte.
 - v. Las pensiones no contributivas.

La Ley de protección al trabajador:

- b) Cambios en el Régimen de Cesantía.
- c) Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).
- d) Superintendencia de Pensiones.
- e) Infracciones y Sanciones.

TEMA IV. LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS DEL TRABAJO.

- 1. Conceptos fundamentales:
 - a) Accidente de trabajo.
 - b) Enfermedad laboral.
- 2. Los principios generales del seguro de riesgos de trabajo.
- 3. La gestión del seguro de riesgos de trabajo: el Instituto Nacional de Seguros.
 - a) Afiliación, cotización y recaudación.
 - b) Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo.

III PARTE: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

TEMA V. LOS CONFLICTOS LABORALES.

- 1. Concepto.
- 2. Clasificación:
 - a) Según el número de sujetos: conflictos individuales, conflictos colectivos y conflictos plurales.
 - b) Según el objeto: conflictos jurídicos y conflictos de intereses.

- c) Según los sujetos involucrados: conflictos obrero-patronales, conflictos inter-obreros, conflictos intersindicales, conflictos entre patronos y el Estado, etc.
- 2. Competencia jurisdiccional para el trámite y resolución: laboral o administrativo

TEMA VI. MECANISMOS INSTITUCIONALES DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES. El análisis de todos los puntos de este tema deben verse comparativamente entre lo dispuesto en las normas vigentes y lo que establece la Reforma Procesal Laboral.

- 1) La conciliación administrativa.
 - a) Los órganos competentes.
 - b) Las partes.
 - c) El procedimiento.
 - d) Los efectos.
- 2) La intervención jurisdiccional: el proceso laboral.
- 3) Los principios generales correspondientes a todo proceso:
 - a) La exclusividad y obligatoriedad de la función jurisdiccional.
 - b) Independencia de los órganos jurisdiccionales.
 - c) Contradicción o audiencia bilateral.
 - d) Publicidad.
 - e) Obligatoriedad de los procedimientos legales.
 - f) Necesidad de motivación de las resoluciones judiciales.
 - g) Preclusión.
- 4) Los principios procesales básicos del proceso laboral:
 - a) conciliación.
 - b) Las actuaciones prioritariamente orales.
 - c) La sencillez.
 - d) El informalismo.
 - e) La oficiosidad relativa.
 - f) La celeridad.
 - g) La concentración.
 - h) La in mediación.
 - i) La búsqueda de la verdad real.
 - j) La libertad probatoria.
 - k) La lealtad procesal.
 - l) La gratuidad o el costo mínimo.
- 5) Extensión y límites de la jurisdicción de trabajo:
 - i. Competencia genérica de los órganos jurisdiccionales laborales. La competencia por razón de la materia y la competencia internacional.
 - ii. Competencia específica del órgano jurisdiccional laboral: cuantía, territorio y conexión.
 - iii. Los conflictos de competencia.
- 2. Las partes en el proceso laboral:
 - i. Capacidad y legitimación.
 - ii. Pluralidad de partes: litisconsorcio, intervención, sustitución, sucesión, tercería y coadyuvancia.
 - iii. Poderes y deberes de las partes.

- iv. La representación y sus reglas en materia laboral: los representantes gremiales.
3. Clasificaciones del proceso laboral:
- i. El proceso cautelar.
 - ii. Proceso de conocimiento y proceso de ejecución.
 - iii. Proceso ordinario y procedimientos sumarios y especiales.

TEMA VII. LAS MEDIDAS CAUTELARES EN MATERIA LABORAL.

1. El arraigo.
2. El nombramiento de curador procesal.
3. El embargo.
4. La suspensión del acto administrativo.

TEMA VIII. EL PROCESO ORDINARIO LABORAL: Este tema en sus diferentes ítem debe analizarse a la luz del Código Vigente y de la Reforma Procesal Laboral.

1. Pretensiones que se tramitan en la vía ordinaria.
2. Etapas del proceso ordinario:
 - a) Demanda, requisitos.
 - b) Emplazamiento.
 - c) Contestación.
 - d) Resolución de excepciones.
3. La fase probatoria: ofrecimiento, admisibilidad, evacuación y prueba oficiosa y legislación actual y diferencias en la Ley Procesal Laboral.
4. La fase conclusiva:
 - a) La sentencia y sus requisitos. Similitudes, diferencias, plazo para dictarla, consecuencias si se dicta fuera del plazo legal.
 - b) Las formas anormales de terminación del proceso. Diferencia en cuanto a los límites del pronunciamiento.
 - c) Adición y aclaración, intereses y plazo en sistema actual y en el futuro.
5. La segunda instancia: el recurso de apelación. Plazos actuales, futuros y requisitos – autoridad competente para conocerlo-.
6. La tercera instancia rogada. Actual, requisitos, plazos.

TEMA IX. LOS PROCESOS SUMARIOS Y ESPECIALES: Los diferentes ítem de este tema deben analizarse a la luz de la legislación vigente y de la Reforma Procesal Laboral.

1. El proceso sumario de reinstalación y causas que legitiman el inicio de estos procesos.
2. El proceso en materia de infracciones a las leyes de trabajo y seguridad social: naturaleza y principios sustantivos y procesales conforme la legislación vigente y al tenor de la Reforma Procesal Laboral.
3. El proceso en materia de riesgos de trabajo. Procedimiento actual.
4. El proceso de menor cuantía actual y consecuencias, diferencias en la Ley procesal laboral.

5. El procedimiento de consignación y distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidas actual y en la Reforma Procesal Laboral.
6. El proceso de disolución de cooperativas o de sindicatos actual y en la Reforma Procesal Laboral.

TEMA X. EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DE SENTENCIA O ARREGLO INCUMPLIDO.

1. Los sujetos de la ejecución.
2. La ejecución provisional.
3. Presupuestos de la ejecución.
4. El trámite de ejecución:
 - a) Ejecución de sumas líquidas.
 - b) Ejecución de condena genérica.
 - c) Ejecución de condena de dar, hacer o no hacer.
5. Medios para hacer efectiva la ejecución: embargo y remate.

TEMA XI. EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SUS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.

1. La estructura orgánica y las competencias de sus órganos a la luz de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y de la Ley Reforma Procesal Laboral.
2. La inspección del Trabajo.
 - a) Competencias actuales, conforme la Reforma Procesal Laboral.
 - b) Papel en los procesos individuales, colectivos de carácter económico y social.

VI.- ASPECTOS METODOLÓGICOS:

El curso tiene un enfoque teórico-práctico. Por ello, se recurrirá a una metodología participativa, que aplica, en forma combinada, diversas técnicas tales como la exposición magistral, las discusiones grupales, la revisión y análisis de legislación y jurisprudencia, el estudio de casos y el aporte de experiencias por parte de las personas discentes.

De manera previa a cada lección, es indispensable que los y las participantes hagan una lectura analítica del material didáctico seleccionado para cada tema, de manera que identifiquen, cuando menos, las ideas centrales y los conceptos básicos planteados.

Se parte de ciertos presupuestos metodológicos básicos, sin los cuales un aprovechamiento óptimo es muy difícil. Esos presupuestos son:

- a. Las personas matriculadas tienen el interés y la disposición de enfrentarse con perspectivas nuevas sobre los temas del curso.
- b. Están anuentes a hacer un continuo esfuerzo de lectura asignadas y desarrollo de prácticas grupales en clase y análisis de casos extra clase y rendición de informes y

entrega de cuestionarios. Los y las estudiantes deben dedicar un mínimo de 8 horas semanales al estudio del material didáctico.

- Actividades:

1. Se realizará una charla con expertos en seguridad social, quienes abordarán los temas de la evolución de esta en Costa Rica, sus fortalezas y debilidades en el marco de las nuevas formas de contratación laboral.
2. Se harán prácticas grupales de simulación de trámite y resolución de procesos ordinarios, de riesgos del trabajo y por infracciones a las leyes de trabajo y seguridad social. Este trabajo lo desarrollarán los estudiantes aplicando el conocimiento adquirido y guiado por el facilitador. En dichas prácticas se aplicará ensayo sobre técnicas de conciliación y de recepción de pruebas y dictado de la sentencia respectiva.
3. Se desarrollará una mesa redonda en la que los estudiantes discutan los temas de Derecho Laboral de las corrientes doctrinales modernas.
4. Se coordinará la asistencia de los estudiantes a una audiencia judicial y se hará una mesa redonda con profesores invitados sobre la reforma procesal laboral contenida en el proyecto que está en la corriente legislativa y las novedades que presenta de cara a la legislación vigente.

VII.- EVALUACIÓN:

La evaluación del aprendizaje será continua y estará orientada al mejoramiento de la calidad de los procesos desarrollados por las y los estudiantes.

Para determinar si se han alcanzado o no los objetivos de aprendizaje propuestos, se ponderarán las diferentes estrategias metodológicas aplicadas que serán las siguientes: informe de juicios observados, cuestionarios sobre doctrina, la revisión y exposición jurisprudencial, la aplicación de los conocimientos adquiridos al desarrollo de casos y reportes sobre resolución de casos hipotéticos, exámenes parciales y quices. La distribución porcentual, dentro de la escala de 1 a 10, es la siguiente*:

- Un examen parcial teórico - práctico: 20%
- Quices y llamadas orales en clase de comprobación de lectura: 10%
- Segundo examen parcial teórico - práctico: 20%.
- Investigaciones prácticas: estudios y exposiciones de casos y jurisprudencia; redacción de demandas (ordinario, riesgos, pensión); redacción de contestación de demandas; redacción de un recurso de apelación; redacción de un recurso de casación; redacción de un recurso de revisión y redacción de una sentencia: 25%

EXAMEN FINAL ACUMULATIVO: 25%

**** Cada profesor(a) puede variar la distribución del puntaje de evaluación asignado a cada tema, de acceder a esta posibilidad, debe anunciarlo en la primera clase y levantar acta firmada por todos los presentes haciendo constar su anuencia al cambio.**

Criterios de evaluación:

- a) Claridad y precisión en el manejo conceptual.
- b) Análisis, comparación, integración y crítica de conceptos.
- c) Fundamentación en la solución de los problemas planteados.
- d) Aplicación de los conocimientos a los casos concretos.

Queda a criterio de cada profesor(a) si exime o no. Se eximirá a los y las estudiantes con promedio parcial (aprovechamiento) igual o superior a 90%, **y que solo hayan faltado a una clase y con justificación**, lo cual será comunicado el día del último examen.

VIII.- DISPOSICIONES GENERALES DE LA CÁTEDRA:

Asistencia y puntualidad: como complemento a la formación académica de los estudiantes, la Cátedra considera que la asistencia sistemática y regular, así como la puntualidad, deben ser aspectos de especial cumplimiento. Se exigirá puntualidad en las lecciones del curso, salvo que desde la primera clase se justifique debidamente la imposibilidad de hacerlo, de lo que tomará nota el profesor (a). La asistencia será obligatoria en todas las audiencias de simulación de casos y se considera comprendida dentro del puntaje dado a ese tipo de prácticas.

Por tratarse de un curso de aprovechamiento y que comprende muchas prácticas, resulta indispensable la asimilación de una determinada cantidad del material didáctico, así como su discusión grupal.

Interrupciones en la clase: durante las clases está prohibido el uso de teléfonos celulares o cualquier otro medio de comunicación de similar naturaleza para fines distintos a la obtención de información relacionada con los materiales indispensables objeto de análisis en ese momento. Si el profesor (a) detecta que se están usando para otros fines, podrá exigir que se mantengan apagados y tomará nota de la conducta desinteresada del estudiante.

Exámenes de reposición: Los exámenes de reposición se realizarán únicamente en los casos en que el o la estudiante haya cumplido con el trámite respectivo ante la Oficina de Asuntos Estudiantiles para justificar válidamente su inasistencia a la prueba. En estos casos, se hará una única reposición.

Cambios de grupo: por disposiciones emanadas de la Decanatura de la Facultad, NO se aceptarán cambios de grupo.

IX.- BIBLIOGRAFÍA GENERAL:

La bibliografía básica del curso está conformada por:

- a. La legislación vigente: Constitución Política; Pacto internacional de Derechos económicos, sociales y culturales; Carta Internacional Americana de garantías sociales o Declaración de los derechos sociales del trabajador; Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo; Código de Trabajo; Código de la niñez y la adolescencia; Ley de protección al trabajador; Ley General de la Administración Pública; Estatuto de Servicio Civil; Ley de salarios de la Administración Pública; Ley de administración financiera de la República y presupuestos públicos; Ley orgánica de la Contraloría General de la República; Código Municipal; Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Manual de procedimientos de la Inspección de Trabajo; Ley de salarios mínimos y creación del Consejo Nacional de Salarios; Decretos de salarios mínimos; Ley de salarios de la Administración Pública; Sueldo adicional de servidores públicos; Sueldo adicional de servidores en instituciones autónomas; Sueldo adicional o ley de aguinaldo en la empresa privada y su reglamento; Ley de propina y su reglamento; Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social; Reglamento del Seguro de Salud; Reglamento de invalidez, vejez y muerte; Reglamento general de riesgos del trabajo; Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal; Reglamento sobre días feriados; Reglamento al artículo 148 del Código de Trabajo; etc.
- b. La jurisprudencia que el profesor indicará para cada tema.
- c. Las lecturas que se estimen pertinentes, escogidas del siguiente listado.

I PARTE: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

TEMA I: FORMAS DE EXTINCIÓN O TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1. ALONSO BRAVO, Milagros (2008), *Estrategias Empresariales y extinción colectiva de los contratos de trabajo*, Madrid: Editorial Reus S.A., primera edición.
2. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia (2009). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas Ediciones, S. L., vigesimosexta edición, revisada, pp. 519 a 533.
3. AEBERHARD-HODGES, Jane (1996). Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 115, N.º 5, 543-581.
4. BARBADO, Patricia (2004). El acoso psicológico en el ámbito laboral ("mobbing"). Su tratamiento en la jurisprudencia española. *Revista Jurisprudencia Argentina*, Buenos Aires: tomo 2004-IV, fascículo 4, 27 de octubre, s.n.p.
5. BARRANTES RAMÍREZ, Mariamarta (2005). Notas sobre el daño moral en materia laboral a propósito de una sentencia de la Sala II de la Corte Suprema de Justicia. *Revista de la Sala Segunda*, San José: 1, diciembre, 15-24.

6. BEJARANO, Óscar (1994). Jurisprudencia laboral de la Sala Constitucional. Debido proceso y laudos arbitrales. En María de los Ángeles Vindas Peña (editora), *El derecho laboral en los albores del siglo XXI*, San José: Editorial Juritexto, pp. 137-163.
7. BLANCO VADO, Mario (1994). Auxilio de cesantía y ajuste estructural. En María de los Ángeles Vindas Peña (editora), *El derecho laboral en los albores del siglo XXI*, San José: Editorial Juritexto, pp. 103-136.
8. CARRO ZÚÑIGA, Carlos (1992). *Las justas causas del despido en el Código de Trabajo y jurisprudencia*. San José: Editorial Juritexto, pp. 80
9. GARCÍA NINET, José Ignacio (1992). Ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personas del entorno empresarial. En Gabinete de documentación y publicaciones de ACARL (edición coordinada por), *Estudios sobre el despido disciplinario*, Madrid: ACARL: Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales, pp. 189-235.
10. GONZÁLEZ SOLÍS, Sonsoles (2005). Acoso moral en el trabajo o *mobbing*. Breve repaso de los criterios judiciales más relevantes. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, Madrid: 12, 77-79.
11. HUSBANDS, Robert (1993). Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra: vol. 112, N.º 1, 109-137.
12. LOUSADA AROCHENA, José Fernando (1996). El concepto de acoso sexual laboral según la sentencia del 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional. *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, Madrid: 3, 8 de febrero, 66-81.
13. LOUSADA AROCHENA, José Fernando (1999). La prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas y la discriminación por embarazo: dos instituciones diferentes llamadas a integrarse. *Revista del Poder Judicial*, Madrid: 54, segundo trimestre, 563-588.
14. LOUSADA AROCHENA, José Fernando (1998). Los mecanismos probatorios del acoso sexual. *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, Madrid: II, 1415-1422.
15. MONTROYA MELGAR, Alfredo., (2010), *Derecho del Trabajo*, Trigésima Primera Edición, Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.), Madrid, pp. 453-506.
16. REY GUANTER, Salvador del (1993). Acoso sexual y relación laboral. *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, Madrid: I, 228-268.

17. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel (1990). Carga de la prueba y presunción de inocencia en el proceso de despido. *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, Madrid: I, 45-51.
18. SEGARES MASÍS, Pedro (1993). *El debido proceso y lo disciplinario laboral*. San José: s.l.e., 42 pp.
19. VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio (2007). *El despido (con jurisprudencia)*. San José: Investigaciones Jurídicas, S. A., segunda edición, 240 pp.
20. MONTOYA MELGAR, Alfredo (2010), *Derecho del Trabajo*, Trigésima Primera Edición, Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.), Madrid.
21. RODRÍGUEZ COPÉ, M^a Luisa (2004). Ejercicio abusivo del poder empresarial y acoso moral: el exceso de trabajo. STSJ de Cataluña de 29 de enero de 2004. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Granada.

TEMA II: LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL.

1. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia (2009). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas Ediciones, S. L., vigesimosexta edición, revisada, pp.520-533.
2. CARRO ZÚÑIGA, Carlos y CARRO HERNÁNDEZ, Adriana (2007). *Derecho Laboral Costarricense*, Tomo I, Segunda Edición, Editorial Juricentro, San José, p.147-158.
3. MONTOYA MELGAR, Alfredo., (2010), *Derecho del Trabajo*, Trigésima Primera Edición, Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.), Madrid, pp.776 a 777.
4. VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio (1996). *Vacaciones y aguinaldo*. San José: Investigaciones Jurídicas, S.A., cuarta edición, pp. 23-32.

II PARTE: DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TEMA III: SEGURIDAD SOCIAL

1. MONTOYA MELGAR, Alfredo., (2010), *Derecho del Trabajo*, Trigésima Primera Edición, Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.), Madrid, pp.617-731.
2. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos (1992). El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo. *Actualidad Laboral. Publicación semanal técnico-jurídica del Trabajo y la Seguridad Social*, Madrid: 4, del 27 de enero al 2 de febrero, 37-44.
3. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia (2009). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas Ediciones, S. L., vigesimosexta edición, revisada. Pp. 1099 a 1180.

TEMA IV: LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS DEL TRABAJO

1. GONZÁLEZ LABRADA, Manuel (1996). La Ley de prevención de riesgos laborales y la obligación contractual de seguridad e higiene: significado y contenido. *Actualidad Laboral. Publicación semanal técnico-jurídica del Trabajo y la Seguridad Social*, Madrid: 7, del 12 al 18 de febrero, 173-198.
2. LOZANO LARES, Francisco (1999). Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y su coercibilidad a través del poder disciplinario del empresario. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, Sevilla: 50, 149-172.
3. CAMAS RODA, Ferrán (2005). *Obligaciones empresariales en materia de riesgos psicosociales y responsabilidad empresarial ante el mobbing*. Girona: 1 Jornada de Análisis Integral del Mobbing, Ámbito Jurídico, 25 Noviembre.
4. GALA DURÁN, Carolina (2005). La consideración del acoso moral o “mobbing” como accidente de trabajo. Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Girona de 23-9-2003 (AS 3434). *IUSLabor, revista electrónica*, Barcelona: 1, s.n.p.
5. OLARTE ENCABO, Sofía (2005). Acoso moral y enfermedades psicolaborales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progresos y dificultades. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Granada: 80, 65-94.

III PARTE: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

TEMA V: LOS CONFLICTOS LABORALES

1. 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. 270-290.
2. DE BUEN L., Néstor (1988). *Derecho procesal del Trabajo*. México: Editorial Porrúa, S. A., pp. 77-90.
3. MONTOYA MELGAR, Alfredo., (2010), *Derecho del Trabajo*, Trigésima Primera Edición, Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.), Madrid, pp.715-720.

TEMAS VI: MECANISMOS INSTITUCIONALES DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES, VII: MEDIDAS CAUTELARES EN MATERIA LABORAL Y, VIII: EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.

1. 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. 314-319.
2. APARICIO TOVAR, Joaquín y RENTERO JOVER, Jesús (1998). El juez laboral, imparcial, pero no neutral. *Revista de Derecho Social*, Albacete: 4, octubre-diciembre, 53-66.
3. BAYLOS GRAU, Antonio Pedro (1994). La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva. *Derecho privado y Constitución*, Madrid: 4 (Monográfico sobre la tutela judicial efectiva y el proceso de trabajo), 107-130.
4. BLANCO MATAMOROS, Rosa Esmeralda (2005). Conflictos laborales: ¿resoluciones expeditas? El caso de Costa Rica. En Patricia Kurczyn Villalobos (coordinadora), *Derecho Social. Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos comparados* (pp. 277-293). México D. F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
5. CRUZ VILLALÓN, Jesús (1989). La intervención de las representaciones colectivas en el proceso laboral. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Granada: 15, 43-81.
6. DE BUEN L., Néstor (1988). *Derecho procesal del Trabajo*. México: Editorial Porrúa, S. A., pp. 91-110.
7. MONTOYA MELGAR, Alfredo., (2010), *Derecho del Trabajo*, Trigésima Primera Edición, Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.), Madrid, pp.721-732.
8. MORALES SALDAÑA, Hugo Italo (2005). La conciliación laboral. En Patricia Kurczyn Villalobos (coordinadora), *Derecho Social. Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos comparados*. México D. F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 267-275.
9. MANGARELLI, Cristina (2003). La transacción en el Derecho del Trabajo. En Patricia Kurczyn Villalobos y Carlos Alberto Puig Hernández (coordinadores), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*. México D. F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 505-515.
10. RODRÍGUEZ CRESPO, M^a José (s.f.). Los procedimientos autónomos de solución de conflictos y el derecho de tutela judicial efectiva. En especial, la conciliación como trámite previo al proceso. *RIPJ, Revista internauta de práctica jurídica*, Valencia: 14, s.n.p.
11. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel (2003), Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales. *Temas laborales: revista andaluza*

de trabajo y bienestar social, 70 (ejemplar dedicado a: Mediación y arbitraje en los conflictos laborales en homenaje al profesor Manuel Alonso Olea), 23-42.

12. CARNELUTTI, Francesco (1952). *Estudios de derecho procesal* (Santiago Sentís Melendo, traductor). Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América, vol. I: doctrinas generales, pp. 201-245 [Función del proceso de trabajo. Tb. *Rivista di diritto processuale civile*, I, 1930: 109 y ss].
13. GODÍNEZ VARGAS, Alexander (2005). Reflexiones acerca del régimen probatorio en el proyecto de reforma procesal laboral. En Víctor Morales Vargas (editor), *Ensayos sobre la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica*. San José: Oficina Internacional del Trabajo, 151-163.
14. GARCÍA BLASCO, Juan (1994). Derecho al recurso laboral y tutela judicial efectiva. *Derecho privado y Constitución*, Madrid: 4 (Monográfico sobre la tutela judicial efectiva y el proceso de trabajo), 89-106.
15. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio (1994). Prueba y proceso laboral. *Derecho privado y Constitución*, Madrid: 4 (Monográfico sobre la tutela judicial efectiva y el proceso de trabajo), 163-222.
16. GIMENO SENDRA, Vicente (1996). El derecho a un proceso laboral con todas las garantías. En *Cuadernos de Derecho Judicial. El proceso laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Madrid: Consejo General del Poder Judicial, pp. 329-352.
17. MAIRAL JIMÉNEZ, Manuel (1995). La igualdad de las partes en el proceso laboral. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Granada: 34, 49-86.
18. PASCO COSMÓPOLIS, Mario (1997). *Fundamentos del derecho procesal del trabajo*. Lima: aele, segunda edición, pp. 37-84.
19. SAPPÍA, Jorge (2002). *Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 20 pp.
20. SOTO ÁLVAREZ, Jorge Mario (2006). *La reforma procesal laboral en Costa Rica*. La Habana: III Encuentro Internacional "Justicia y Derecho", pp. 12.
21. TENA SUCK, Rafael (2005). Comentarios jurisprudenciales sobre la carga de la prueba en el despido. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, D. F.: 1 (Constitución y la nueva cuestión social), julio-diciembre, 195-204.
22. VARELA ARAYA, Julia (2005). *Manual de procedimientos laborales*. San José: IJSA, pp. 289.
23. VARELA ARAYA, Julia (2008). *Tramitación de los procesos laborales*. San José: Escuela Judicial, Poder Judicial, cuarta edición.

TEMA IX: LOS PROCESOS SUMARIOS Y ESPECIALES

1. CASTRO MÉNDEZ Mauricio (2005). Los procedimientos de protección de fueros especiales y el juzgamiento de infracciones a las leyes laborales. En Víctor Morales Vargas (editor), *Ensayos sobre la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica*. San José: Oficina Internacional del Trabajo, 165-199.

TEMA X: EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DE SENTENCIA O ARREGLO INCUMPLIDO

1. FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda (1994). El derecho a la ejecución de las sentencias: procesos de despido y de conflictos colectivos. *Derecho privado y Constitución*, Madrid: 4 (Monográfico sobre la tutela judicial efectiva y el proceso de trabajo), 355-378.
2. NEVADO FERNÁNDEZ, María José y CABERO MORÁN, Enrique (1994). Ejecución de sentencias laborales y tutela judicial efectiva. *Derecho privado y Constitución*, Madrid: 4 (Monográfico sobre la tutela judicial efectiva y el proceso de trabajo), 317-354.

OBSERVACIONES FINALES:

Conforme se vayan desarrollando los temas del programa, el profesor irá indicando la bibliografía correspondiente y adicional para la lectura previa.

DENTRO DE LA BIBLIOGRAFÍA, DEBERÁ INCLUIRSE LA JURISPRUDENCIA DE TODOS LOS TEMAS DEL PROGRAMA Y LA QUE EN FORMA PARTICULAR PROFESOR INDIQUE.