

Programa del curso 2303

Relaciones Laborales

**Escuela de Ciencias Sociales
Carrera/programa de Ingeniería en Construcción/Ingeniería
Electrónica/Ingeniería Forestal/GTS/Ingeniería en Mantenimiento
Industrial/Ingeniería de los Materiales/Ingeniería en Producción**

I parte: Aspectos relativos al plan de estudios

1 Datos generales

Nombre del curso:	Relaciones Laborales
Código:	2303
Tipo de curso:	Teórico
Electivo o no:	No electivo
Nº de créditos:	2
Nº horas de clase por semana:	3
Nº horas extraclase por semana:	3
% de las áreas curriculares:	NA
Ubicación en el plan de estudios:	-Curso de 1er. Semestre para la carrera GTS. -3er. semestre para Ingeniería Forestal, Ingeniería en Mantenimiento Industrial. -4to. semestre para las carreras Ingeniería Electrónica, Ingeniería en Producción, Ingeniería Forestal con énfasis en restauración de ecosistemas, Ingeniería Forestal con énfasis en manejo y protección forestal. -5to. semestre Ingeniería de los Materiales. -6to. semestre para la carrera Ingeniería en Construcción
Requisitos:	CI1403 (IE), CS2101 (CO, IP), CI1107 (FO), CI1502 (ME) sin requisitos (GTS, MA)
Correquisitos:	No
El curso es requisito de:	No
Asistencia:	Obligatoria
Suficiencia:	Si
Posibilidad de reconocimiento:	No
Vigencia del programa:	II Semestre, 2020.

2 Descripción general

“Los beneficios laborales no son un privilegio, son un derecho. El trabajador que no los respeta, no los merece”. Baylós

El curso Relaciones Laborales aporta al estudiantado conocimientos fundamentales sobre el origen del derecho del trabajo y la tutela de los beneficios mínimos a partir de la conceptualización de la dignidad humana y el trabajo decente, ya que parte de la conciencia de que no es el trabajo quien dignifica al ser humano, sino este último quien dignifica al trabajo.

El contenido del curso se dirige a dotar al estudiantado del conocimiento de los derechos laborales individuales que la Constitución Política, el Código de Trabajo y los Convenios de la OIT, le garantizan al trabajador bajo condición de irrenunciabilidad, así como los deberes y obligaciones del trabajador mismo y del empleador. De manera que, en su desempeño profesional, conozca, respete y exija los derechos y obligaciones que le corresponden con independencia del rol que desempeñe (trabajador, empleador o representante del empleador). Además, el estudiantado aplicará los principios que orientan la extinción de la relación laboral y los procedimientos disciplinarios, lo cual le permite interpretar adecuadamente las normas legales, a la luz de los principios constitucionales de igualdad y justicia social y de los principios de interpretación del Derecho Laboral, en particular el principio pro operario y el ius variandi. El curso además expone las formas de organización de los trabajadores, los medios para satisfacer las necesidades económico sociales y las limitaciones, controles y consecuencias de las medidas de presión.

Este conocimiento sensibiliza al estudiante en relación con la igualdad de oportunidades, el ambiente laboral libre de discriminación, la justicia social, el respeto al derecho ajeno, la empatía con la necesidad de los trabajadores y de las empresas y el Estado Social de Derecho. Contribuyendo a la formación en los atributos ya que permite al estudiantado comprender las responsabilidades y los derechos que surgen a partir de la relación de trabajo, el compromiso ético y de equidad que se asume con la sociedad costarricense al involucrarse en el entorno laboral y las responsabilidades legales que de ello se derivan y ofrece información pertinente para el análisis y la toma de decisiones que el ejercicio profesional demanda.

3 Objetivos

Objetivo(s) del curso	Atributo(s) correspondiente(s)	Nivel de desarrollo de cada atributo que se planea alcanzar: Inicial - I, intermedio - M o avanzado - A
Aplicar los principios que orientan el desarrollo de la actividad laboral y su extinción, incluyendo los procedimientos que deben respetarse en el ejercicio de la potestad sancionatoria del empleador.	Ética y equidad	A

4 Contenidos

UNIDAD I. DERECHO INDIVIDUAL

A.- Aspectos fundamentales. 1) Concepto de Derecho, 2) Norma Jurídica, 3) jerarquía de normas 4) Ordenamiento jurídico, 5) Concepto de Estado, 6) Elementos del estado, 7) Costa Rica: Estado de Derecho, 8) Ramas del Derecho, 9) Relación del Derecho de Trabajo con otras disciplinas del Derecho.

B.- Reseña de la formación histórica-jurídica del Derecho Laboral en Costa Rica. 1) Principios de la Doctrina Social de la Iglesia: la dignidad de la persona humana, el bien común, la subsidiariedad y la solidaridad. 2) Promulgación del Código de Trabajo y garantías sociales-laborales en la Constitución Política.

C.- El Derecho de Trabajo. 1) Objetivos y fines del Derecho del Trabajo: a- fin protector, b- liberador, c- previsor. 2) Características generales del derecho del trabajo: a- nuevo, b- imperativo, c- dinámico, d- universal.

D.- El hecho social del trabajo y su configuración jurídica.

1) Criterios delimitadores. a- Humano, b- Productivo, c- Por cuenta

ajena, 4- Libre. 2) Elementos de la relación de trabajo. a- Prestación personalísima del servicio, b-Subordinación jurídica, c- Salario.

E) Los sujetos en el Derecho del trabajo. 1) Trabajador, 2) Trabajador de confianza, 3) Patrono, 4) Representante del patrono, 5) Intermediario.

F. Deberes, obligaciones y Prohibiciones. 1) Deberes del Trabajador. a- Diligencia, b- Obediencia, c- Rendimiento, d- Fidelidad, e-Secreto profesional, f- Colaboración.

2) Deberes y facultades del patrono. a- Dirección y administración, b- Disciplinario, c- Ius Variandi. 3) Prohibiciones de ambos sujetos.

G.- El contrato de trabajo. 1) Concepto. 2) Elementos esenciales. a- Consentimiento, b- Objeto, c- Causa. 3) Presupuestos de validez. a- Capacidad, b- Idoneidad, c-Legitimación. 4) Tipos de contratos de trabajo. a- Contratos definidos, b- Contratos indefinidos, c- Contratos por fracción de jornada, d- Contrato por temporada, e- Contrato por servicios domésticos, f- Contrato de outsourcing, g- Contrato de servicios profesionales (freelance).

H. Principios de interpretación de las normas laborales. 1) Principio Protector: a- norma más favorable, b- condición más beneficiosa, c- in dubio pro operario. 2) Principio de Continuidad de la relación laboral. 3) Principio de Estabilidad. 4) Principio de Igualdad laboral. 5) Principio de Buena fe. 6) Primacía de la Realidad.

I. El empleo en la empresa pública y en la empresa privada. 1) Diferencias fundamentales. a- La relación estatutaria y la relación laboral, b- Estatus legal de ambos sistemas, c- Principio in dubio pro operario vs Principio de primacía del interés público. 2) Régimen salarial del servidor público. a- salario único, b- consideraciones entorno al principio de igualdad, c- la huelga en los servicios esenciales y estratégicos.

J. Reglamentos de trabajo y las políticas empresariales. 1) Concepto. 2) Características.

K. Efectos de la relación laboral. 1) Salario. a- Consideraciones generales, b- Distintas clases, c- Protección del salario, d- Salario mínimo, e- Deducciones de ley, deducciones consentidas y

deducciones judiciales, f- Reducción de la Jornada por situación de emergencia nacional, g- Salario escolar en empleo público y en el empleo privado. 2) Jornadas de trabajo. a- Tipos: ordinaria y extraordinaria, b- Forma de pago, c- Jornadas diurnas, nocturnas, mixtas y semanales, d- Jornada continua y discontinua o diferida, e- Casos en que no existe jornada extraordinaria. 3) El Teletrabajo: definición, obligaciones, rendición de cuentas. 4) Feriados, asuetos y días de descanso. a- Definición, b- Diversas clases de días feriados, c- Formas de pago.

5) Vacaciones. a- Propósito mínimo de vacaciones, b- momento en que deben concederse c- vacaciones proporcionales, d- A quien compete señalar época de su disfrute, e- Compensación de vacaciones, f- Acumulación de vacaciones, g- Fraccionamiento de vacaciones, h- Cálculo de las vacaciones. 6) Aguinaldo. a- Concepto, b- Obligación de pagarlo, c- Cálculo, d- Normas que lo protegen. 6) Fueros de protección. a- Maternidad, b- Menor de edad, c- Sindical, d- Hostigamiento sexual, e) Personas con discapacidad, f) Condición serológica (VIH-SIDA) según Ley 7771

L. Suspensión temporal de los contratos de trabajo de Trabajo.

1) Concepto, 2) Causas, 3) Trámite, 4) Deberes del trabajador y del patrono durante la suspensión de la relación laboral, 5) Remuneración.

M. Conclusión de la relación laboral. 1) Causas de extinción del contrato de trabajo. a- Cumplimiento del plazo, b- Mutuo acuerdo, c- Fallecimiento del trabajador o del patrono. Derechos de los causahabientes. Pago de prestaciones del trabajador fallecido, d- Fuerza mayor y caso fortuito, e- Jubilación y pensión. f- Definición de las operadoras. g- ROP y FCL. h- Régimen de Pensión Complementaria y Régimen de Pensión Voluntaria, 2) Despido justificados e injustificado. 3) Efectos de rompimiento de la relación laboral. a- Preaviso: concepto, reglas para su otorgamiento, cálculo del preaviso; b- Auxilio de Cesantía: concepto, reglas para su otorgamiento, cálculo. 4) Procedimiento de sanción o despido. 1- Debido proceso y prueba, 2- Recursos, 3- Carta de despido, 5- Prescripción. a- Concepto, b- prescripción de los derechos laborales, c- prescripción de los derechos declarados, d- prescripción de la potestad de dar por terminada la relación laboral; e- Efectos jurídicos de la prescripción de los derechos laborales.

II UNIDAD. Normas de la seguridad, la salud y la higiene en el

empleo

A. Riesgos del Trabajo. 1) Conceptos. a- Accidente laboral, b- Enfermedad del Trabajo.

B. Seguro de riesgos laborales. 1) Obligatoriedad de la póliza de Riesgos Laborales, 2) Consecuencias para el patrono de la no adquisición del seguro y de la atención por parte del ente asegurador. 3) Límites a la cobertura del seguro

C. Obligaciones del patrono en materia de salud ocupacional. 1) Obligaciones y prohibiciones en materia de riesgos para el trabajador. 2) Sanciones

III. UNIDAD. Derecho Colectivo

A. Formas de organización de patronos y trabajadores. 1) Asociaciones Solidaristas. a- Concepto, b- Fines y Requisitos de creación, c- Distribución de los aportes, d- Análisis del artículo 21 de la Ley de Asociaciones Solidaristas. 2) Sindicatos: patronales (cámaras) y gremiales. a- Concepto, b- Objetivo.

B. Conflicto económico social. 1) Concepto, 2) Formas de solución de los conflictos económicos sociales: Arreglo directo, Conciliación, 3) Arbitraje.

C. Convención Colectiva. 1) Definición, 2) Alcances y limitaciones, 3) Denuncia y ratificación de la Convención Colectiva.

D. Huelga y paro 1) Definición. Distinción entre huelga y paro, 2) Requisitos y limitaciones al ejercicio de la huelga, 3) La huelga en los servicios esenciales y estratégicos, 4) La calificación de la huelga.

II parte: Aspectos operativos

5 Metodología de enseñanza y aprendizaje

Los procesos de enseñanza aprendizaje, desarrollados en el TEC procuran la formación integral del estudiantado, promoviendo su crecimiento personal, profesional y favoreciendo la socialización y la autonomía. Esto se logra a partir de valores fundamentales como:

- El aprender a aprender
- El aprender a emprender
- El aprender a hacer
- El aprender a ser
- El aprender a vivir juntos
- El aprender a resolver

La docencia en el TEC, promueve el desarrollo de destrezas y habilidades necesarias para que los futuros profesionales enfrenten con éxito los retos que plantea el mundo del trabajo y la sociedad, cimentado en la filosofía de “aprender a aprender”.

A partir del Modelo Académico del TEC se potencia la creación, gestión y transferencia del conocimiento orientada hacia el trabajo e investigación interdisciplinaria, multidisciplinaria y transdisciplinaria en los diferentes campos del conocimiento. De tal manera que este curso contribuye a fortalecer las destrezas del estudiantado en sus relaciones interpersonales, tanto en los ámbitos laborales como sociales, permitiéndole además valorar el aporte de otros miembros de los equipos de trabajo, así como el aporte de las empresas a la sociedad costarricense.

Al ser un curso teórico, el 100% del tiempo disponible está destinado al aprendizaje teórico de los derechos laborales. El curso consta de 16 sesiones de trabajo con una duración de tres horas por semana. Estas sesiones se realizarán una vez por semana, durante las cuales el estudiantado aplicará estrategias de lectura, análisis jurisprudencial, debates, resolución de casos y atenderá la exposición de expertos

En el desarrollo del curso se emplearán diversas estrategias y técnicas metodológicas (individuales o grupales) que favorezcan:

- la formación integral humana y académica del estudiantado, la construcción del aprendizaje a partir del análisis jurisprudencial, el debate de noticias de actualidad y las vivencias y conocimientos del estudiantado;
- la formación del pensamiento crítico del estudiantado frente a problemas relacionados con asuntos legales, éticos, de equidad y de sostenibilidad entorno a la actividad laboral.

De acuerdo con el modelo pedagógico institucional, el profesorado debe promover un aprendizaje significativo y colaborativo, mediante estrategias o técnicas didácticas y evaluativas armoniosas con esas líneas. Entre estas técnicas, se incluyen disertaciones magistrales por parte del profesor, debates, análisis jurisprudencial, desarrollo de casos, lecturas dirigidas,

discusiones en equipos a partir de podcast, vídeos y películas, investigaciones y exposiciones de la problemática laboral, la ética, la equidad, y la sostenibilidad. Además, el profesorado puede acudir al uso de otras técnicas o estrategias de trabajo individual o grupal que permitan al estudiantado alcanzar los objetivos y habilidades propuestas en este programa.

Esta alternativa metodológica está dirigida integrando tres componentes básicos: clases presenciales, tutorías on-line (teléfono, e-mail, foro, chat) y recursos tecnológicos (campus y plataforma virtuales).

Las sesiones presenciales constan de 12 lecciones, combinando alternativas metodológicas diferentes como: la lección magistral, el estudio de casos prácticos, las dinámicas de grupo, el análisis y discusión de documentos escritos y de material audiovisual, etc. Fomentando la participación del estudiantado.

Las sesiones no presenciales ofrecen la posibilidad de usar una plataforma virtual (Tec Digital, Microsoft Teams, Zoom), correo electrónico; garantizan el seguimiento del estudiante, además del reforzamiento de sus propios procesos de aprendizaje, la resolución de dudas no contempladas en las sesiones presenciales.

Se destinarán al menos 2 horas a la atención a los alumnos en grupo. Las horas destinadas a este fin se dividirán en 16 tutorías de media hora. La asistencia a estas tutorías servirá para orientar al alumno en las tareas de aprendizaje y realizar un seguimiento de las tareas propuestas. Aparte de estas horas se llevará a cabo la atención personalizada que cada estudiante requiera en el horario establecido.

Es responsabilidad del profesorado cumplir con el horario establecido para las lecciones y las horas de consulta, contribuyendo así al reconocimiento de la puntualidad como un valor necesario en las relaciones humanas; desarrollar las sesiones en concordancia con los objetivos y contenidos planteados en este programa y ofrecer espacios para aclarar las dudas o comentarios que el estudiante realice través de distintos medios de comunicación. Además, debe ser flexible, ante las necesidades de profundización en temas que resulten de mayor interés para el estudiantado.

Cabe destacar que el estudiantado debe asistir puntualmente a las sesiones, en las cuales participará activamente, y desarrollará las actividades asignadas por el docente para su realización dentro o fuera de horario de clase con el fin de alcanzar los objetivos del curso. Asimismo, el estudiantado debe demostrar dentro y fuera del aula, todas aquellas competencias actitudinales que fomenten una apropiación de su proceso de

aprendizaje, un trabajo en equipo eficiente, y que reflejen los valores éticos y humanos fomentados por la Institución en cumplimiento de lo normado por el Reglamento del Régimen de Enseñanza-Aprendizaje (RREA).

6 Evaluación

De acuerdo con las disposiciones del Reglamento del Régimen de Enseñanza Aprendizaje (RREA), la evaluación del curso será sistemática, formativa y acumulativa. En concordancia con el artículo 64 del RREA, al iniciar el período lectivo, corresponde al profesorado definir el tipo, número y valor de los criterios de evaluación que se utilizarán. Asimismo, debe indicar al estudiantado si tienen posibilidad de eximirse del examen final, en tal caso, debe aparecer la nota promedio necesaria para ello (artículos 60 y 61 del RREA).

El carácter acumulativo de la evaluación servirá para otorgar una calificación final al estudiante, la cual refleje el rendimiento obtenido en cada asignatura a lo largo del semestre (artículo 62 del RREA).

Los criterios de evaluación estarán sujetos a modificaciones por parte del profesorado; sin embargo, el Área de Derecho recomienda los siguientes criterios de evaluación sumativa:

- Exámenes
- Investigaciones cortas
- Análisis de jurisprudencia y estudio de casos
- Debates
- Informes de comprensión de lectura

El curso es de asistencia obligatoria y por tanto el estudiante está obligado a asistir a todas las lecciones completas durante las dieciséis semanas lectivas. La ausencia injustificada a más tres lecciones (15%) implica la pérdida del curso con independencia del promedio obtenido por el estudiante (RPA).

El curso se evaluará con tres exámenes parciales de 25% cada uno, la materia a evaluar en los exámenes parciales no será acumulativa. Para los cuales se ofrece la posibilidad de usar una plataforma virtual (Tec Digital, Microsoft Forms, Google Forms, en otras que se pueden utilizar.)

Los ensayos cortos (2) que se presentarán por medio digital al Tec Digital o

el correo que se asigne para el caso, calificando redacción, ortografía y formato APA 7, valdrán 5% cada uno, para un total de 10%.

El trabajo grupal de investigación tiene un valor del 10% que se presentarán por medio digital al Tec Digital o el correo que se asigne para el caso y la exposición de este, se evalúa individualmente tiene un valor del 5%. El reporte escrito del trabajo de investigación se evaluará redacción, ortografía y contenido. No habrá exenciones.

7 Bibliografía

Obligatoria

Ley No. 0 Asamblea Nacional Constituyente (1949). *Constitución Política de la República de Costa Rica*. La Gaceta, 7 de noviembre.

Ley No. 2 Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1943) *Código de Trabajo*. La Gaceta, 27 de octubre

Ley No. 6227. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1978) *Ley General de la Administración Pública*. La Gaceta, 2 de mayo

Ley No. 7983 Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2000) *Ley de Protección al Trabajador*. La Gaceta, 16 de febrero

Complementaria

Alonso Olea, M. et al. (2010) *Introducción al Derecho del Trabajo*. 27ava. ed. S.L.CIVITAS Ediciones.

Arturo de Diego, J. (2002) *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Editorial Abeledo-Perrot

Cruz Villalón, J.(2014) *Compendio de Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos

Fournier Facio, A. (2011) *Derecho Laboral I*. EUNED

Montesinos, I. (2006) *Compendio de Derecho del Trabajo*. Editorial Tirant le Blanc.

8 Profesor

Nombre

Grados y especialidades académicas

Correo electrónico:

Horario de consulta y los medios para ofrecer consulta.

Número telefónico: 2550-xx-xx