

Programa del curso CS 2303

Relaciones Laborales

Escuela Ciencias Sociales

Carrera(s) de Ingeniería en Construcción/Ingeniería Electrónica/Ingeniería Forestal/GTS/Ingeniería en Mantenimiento Industrial/Ingeniería de los Materiales/Ingeniería en Producción/Agronomía

I parte: Aspectos relativos al plan de estudios

1. Datos generales

Nombre del curso:	Relaciones Laborales
Código:	CS2303
Tipo de curso:	Teórico
Obligatorio o electivo:	Obligatorio
Nº de créditos:	2
Nº horas de clase por semana:	3
Nº horas extraclase por semana:	3
Ubicación en el plan de estudios:	1er. Semestre para la carrera GTS. 3er. semestre para Ingeniería en Mantenimiento Industrial y Gestión en sostenibilidad Turística 4to. semestre para las carreras Ingeniería Electrónica, Ingeniería en Producción, Ingeniería Forestal, 5to. semestre Ingeniería de los Materiales. 6to. semestre para la carrera Ingeniería en Construcción.
Requisitos:	CI1403 Comunicación Técnica, CI1106 Comunicación escrita (IE), CS2101 Ambiente Humano (CO, PI), CI1107 Comunicación Oral (ME, FO), sin requisitos (GTS, MI), CS1502 Introducción a la técnica ciencia y tecnología (ME)
Correquisitos:	No tiene
El curso es requisito de:	No es requisito de ningún curso
Asistencia:	Libre
Suficiencia:	Si
Posibilidad de reconocimiento:	No
Aprobación y actualización del programa:	Consejo de Escuela de Ciencias Sociales, Sesión No. 16-2025, artículo 03 del 4 de agosto de 2025

2. Descripción general

“La inclusión laboral es la piedra angular para una sociedad más equitativa y un tejido empresarial robusto” I. Karbonova.

El curso Relaciones Laborales aporta al estudiantado conocimientos fundamentales 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 a las personas trabajadoras bajo condición de irrenunciabilidad, así como los deberes y obligaciones de la persona trabajadora y del empleador. De manera que, al momento de 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 conocerá y 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, mismas que entrañan, entre otros principios, el de equidad e inclusión de todas las personas trabajadoras sin distinciones de ninguna naturaleza y en un entorno laboral libre de violencia y discriminación.

El curso contribuye a la formación del estudiantado en el atributo, Ética y equidad, [en un nivel avanzado](#), ya que les permite aplicar principios ético-jurídicos en el desarrollo de la actividad laboral profesional, proponer soluciones éticas y jurídicas a los conflictos que surgen en el ámbito laboral, evidenciando sensibilidad y compromiso con las necesidades de inclusión y diversidad en los ambientes de trabajo.

El curso Relaciones Laborales es subsiguiente a los cursos CI1403 Comunicación Técnica para la carrera de Ingeniería Electrónica, CS2101 Ambiente Humano para la carrera de Ingeniería en Construcción e Ingeniería en Producción Industrial y CI1107 Comunicación Oral para la carrera de Ingeniería Forestal en sus dos énfasis. Se imparte semestralmente, de manera que los temas contenidos en la Unidad I del programa se desarrollan durante las primeras 3 semanas del semestre, los temas que componen la Unidad II, son desarrollados en las siguientes 8 semanas del semestre. La unidad III del Programa desarrolla durante las 2 semanas siguientes y las restantes 2 semanas corresponden al desarrollo de la Unidad IV, para un total de 16 semanas.

Este curso, se imparte en tres modalidades: presencial, semipresencial y virtual.

La modalidad virtual comprende, tanto sesiones sincrónicas como asincrónicas. La persona estudiante debe contar con: 1) Conexión estable a internet con un ancho de banda de 3 Mbps o superior. 2) Tablet, teléfono celular inteligente, computadora portátil o de escritorio. 3) En cualquiera de los dispositivos debe contar con micrófono y salida de audio. 4) Debe además contar con las aplicaciones: Zoom, Microsoft Teams.

Además de ello, deben de contar con una cuenta “@estudiantec” activa, así como cuenta en Google.

En el desarrollo del curso se utilizarán plataformas como Zoom, Microsoft Teams, Google forms, Microsoft forms, padlet, jamboard, TecDigital, Youtube, y otras que oportunamente indique la persona docente. Los medios de comunicación oficial entre estudiantes y persona docente son el TecDigital (correos electrónicos masivos, noticias, SMS) y el correo electrónico institucional; pero además extraoficialmente se podrá utilizar plataformas de mensajería instantánea como Whatsapp, Telegram, Signal u otras, de acuerdo con las indicaciones de la persona docente. Estos medios se utilizarán para aclarar dudas y consultas que surjan durante el semestre, en los horarios definidos por la persona docente.

Con la modalidad semipresencial se busca desarrollar una comprensión de los temas del curso, aprovechando las fortalezas del aprendizaje presencial y en línea para crear una experiencia de aprendizaje dinámica y aplicable al entorno laboral. El modelo se basa en una estructura de aprendizaje híbrida que maximiza el impacto del tiempo en clase y el aprendizaje autónomo.

Bajo esta modalidad se utilizarán las plataformas Microsoft Teams, Google forms, Microsoft forms, padlet, jamboard, TecDigital, Youtube, y otras que oportunamente indique la personadocente para el desarrollo de las lecciones. Los medios de comunicación oficial entre estudiantes y persona docente son el TecDigital (correos electrónicos masivos, noticias, SMS) y el correo electrónico institucional; pero además extraoficialmente se podrá utilizar plataformas de mensajería instantánea como Whatsapp, Telegram, Signal u otras, de acuerdo con las indicaciones de la persona docente, para facilitar la comunicación entre las partes. Además, la persona estudiante debe contar con una cuenta “@estudiantec” activa, así como cuenta en Google. Los horarios de consulta corresponden a la disposición de dos horas para atender a las personas estudiantes y serán establecidos y comunicados por la persona docente en la primera lección.

3. Objetivos (general y específicos)

Objetivo General:

Propone soluciones a conflictos laborales en su campo profesional basadas en los principios del derecho laboral, la ética y la equidad, fomentando actitudes de respeto, inclusión y responsabilidad en su ejercicio profesional, considerando la diversidad de las personas trabajadoras y el impacto de sus decisiones en el entorno laboral.

Objetivos Específicos:

1. Identifica los fundamentos jurídicos, éticos y de equidad que sustentan las relaciones laborales, incluyendo los derechos y obligaciones de las partes involucradas que garantizan ambientes de trabajo libres de discriminación.
2. Analiza casos y situaciones laborales y propone soluciones éticas y jurídicas que fomenten la igualdad, la inclusión y el respeto a la integridad de la persona trabajadora en los entornos laborales

3. Aplica los principios de éticos y jurídicos de inclusión, respeto y responsabilidad en la interpretación y ejercicio de las normativas laborales, contribuyendo a generar ambientes laborales libres de violencia y discriminación

4. Contenidos

Temas del curso
UNIDAD I. DERECHO LABORAL INDIVIDUAL 1. Aspectos fundamentales. 1.1 Conceptos. 1.1.1. Derecho. 1.1.2. Norma jurídica. 1.1.3. Jerarquía de las normas. 1.2 Ramas del Derecho. 1.2.1. Derecho Público. 1.2.1.1. Principio de legalidad 1.2.2. Derecho Privado. 1.2.2.1. Principio de autonomía de la voluntad 1.2.3. El Derecho Laboral. 1.2.4 Relación del Derecho Laboral con otras áreas del derecho. 2. Surgimiento del Derecho Laboral. 2.1. La Revolución Industrial y las nuevas formas de prestar servicios. 2.2. Principios de la Doctrina Social de la Iglesia que inspiraron el nacimiento del Derecho Laboral: 2.1.1. La dignidad de la persona humana. 2.1.2. El bien común. 2.1.3. La subsidiariedad y la solidaridad. 2.2. Reconocimiento del derecho laboral en Costa Rica. 2.2.1. Promulgación del Código de Trabajo. 2.2.2. Introducción del capítulo de garantías sociales-laborales en la Constitución Política 3. El Derecho Laboral. 3.1. Objetivos y fines del Derecho del Trabajo: principio protector, el principio liberador y el principio previsor. 3.3.2. Características generales del derecho del trabajo: Nuevo, Imperativo, Dinámico y Universal. 4. Principios de interpretación de las normas laborales. 4.1. Principio Protector: 4.1.1. Norma más favorable, 4.1.2. Condición más beneficiosa, 4.1.3. In dubio pro operario, 4.2. Principio de Continuidad de la relación laboral, 4.3. Principio de Estabilidad, 4.4. Principio de Igualdad laboral, 4.5. Principio de Buena fe, 4.6. Primacía de la Realidad. 5. El contrato de trabajo. 5.1. Concepto. 5.2. Elementos esenciales. Consentimiento, Objeto, Causa. 5.3. Presupuestos de validez. Capacidad, idoneidad, Legitimación. 5.4. Tipos de contratos de trabajo. Contratos definidos, Contratos indefinidos, Contratos por fracción de jornada, Contrato por temporada, Contrato por servicios domésticos, Contrato de outsourcing, Contrato de servicios profesionales (freelance). 6. El empleo en la empresa pública y en la empresa privada. 6.1. Diferencias fundamentales. 6.1.2. La relación estatutaria y la relación laboral, 6.1.3. Estatus legal de ambos sistemas, 6.2. Los principios orientadores. 6.2.1. Principio in dubio pro operario vs Principio de primacía del interés público. 6.2.3. Régimen salarial del servidor público. 6.2.4. Salario único, 6.2.5. El principio de igualdad, 6.2.6. El estado patrono único. 6.2.7. El salario escolar en el sector público y en el sector privado. 6.2.8. La huelga en los servicios esenciales y estratégicos. 7. La Relación Laboral. 7.1. Criterios delimitadores de la relación laboral: Humana,, Personalísima, Productiva, por cuenta ajena o subordinado 7.2. Los sujetos en el Derecho Laboral. 7.2.1. Trabajador, 7.2.2. Trabajador de confianza, 7.2.3. Patrono, 7.2.4. Representante del patrono, 7.2.5. Intermediario. 7.3. Deberes, obligaciones y Prohibiciones de las partes. 7.3.1. Deberes del Trabajador. Diligencia, Obediencia, Rendimiento, Fidelidad, Secreto profesional, Colaboración. 7.3.2. Deberes y facultades del patrono. Dirección y administración, Disciplinario, Ius Variandi. 7.3.3. Prohibiciones de ambos sujetos

8. Reglamentos de trabajo y las políticas empresariales. 8.1. Concepto, 8.2. Características.

UNIDAD II. EFECTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

1. Salario. 1.1. Clases de salario, 1.2. Protección del salario, 1.3. Salario mínimo. 1.4. Deducciones.: Deducciones de ley, deducciones consentidas y deducciones judiciales,
2. Jornadas de trabajo. 2.1. Tipos de jornada. 2.1.1. Jornada ordinaria. 2.1.1.2. Jornada continua, Jornada discontinua y Jornada diferida. 2.1.1.4. Jornada acumulativa semanal. 2.1.1.5. Jornada 4/3. 2.1.1.6. Períodos de pago y sus consecuencias. 2.2. Jornada extraordinaria, 2.2.1. Casos en que no existe jornada extraordinaria, 2.2.2. Forma de pago. 2.3. Feriados, asuetos y días de descanso. 2.3.1. Definición, 2.3.2. Diversas clases de días feriados, 2.3.3. Formas de pago. 2.4. Vacaciones. 2.4.1. Propósito de las vacaciones, 2.4.2. Periodo mínimo de vacaciones 2.4.3. Momento en que deben concederse 2.4.5. A quien compete señalar época de su disfrute, 2.4.6. Vacaciones proporcionales. 2.4.7. Compensación de vacaciones, 2.4.8. Acumulación de vacaciones, 2.4.9. Fraccionamiento de vacaciones. 2.5. Aguinaldo. 2.5.1. Concepto, 2.5.2.. Obligación de pagarlo, 2.5.3. Cálculo del aguinaldo, 2.5.4 Normas que lo protegen. 2.6 Licencia de paternidad.
3. El Teletrabajo: 3.1. Definición. 3.2. Obligaciones particulares del patrono: 3.2.1. Seguros. 3.2.2. Disposición de alternativas de traslado al centro de trabajo. 3.2.3. Publicidad de las medidas de control 3.2.4. Vigilancia Algorítmica y el Control del Trabajo Remoto. 3.3. Obligaciones particulares del trabajador. 3.3.1. Contar con condiciones de trabajo adecuadas. 3.3.2. Brindar al empleador medios de comunicación efectivos. 3.3.3. Respeto a los horarios de trabajos.
4. Fueros de protección. 4.1. Maternidad, 4.2. Menor de edad, 4.3. Sindical, 4.4. Hostigamiento sexual, 4.5. Personas con discapacidad, 2.11.6. Condición serológica (VIH-SIDA) según Ley 7771.
5. Suspensión temporal de los contratos de trabajo de Trabajo. 5.1. Concepto, 5.2. Causas, 5..3. Trámite, 5.4 Deberes del trabajador y del patrono durante la suspensión de la relación laboral, 5.5. Remuneración.
6. Conclusión de la relación laboral. 6.1. Causas de extinción del contrato de trabajo. 6.2. Cumplimiento del plazo, 6.3. Mutuo acuerdo, 6.4. Fallecimiento del trabajador o del patrono. 6.5. Derechos de los causahabientes. 6.5.1. Pago de prestaciones del trabajador fallecido, 6.6. Fuerza mayor y caso fortuito, 6.7. Jubilación y pensión. 6.8. Régimen de pensión básica. 6.9. Regímenes de Pensión Complementaria y Régimen de Pensión Voluntaria, 6.10.. Despidos justificados e injustificado.
7. Procedimiento de sanción o despido justificado. 7.1. Debido proceso y gestión de prueba, 7.1.2 . Recursos, 7.1.3. Carta de despido, 7.2. Prescripción. 7.2.1. Concepto, 7.2.2. Prescripción de la facultad de sancionar. 7.2.3. Prescripción de los derechos laborales, 7.2.4. Prescripción de los derechos declarados,
8. Efectos de rompimiento de la relación laboral sin justa causa. 8.1. Preaviso: concepto, reglas para su otorgamiento, cálculo del preaviso; 8.2. Auxilio de Cesantía: concepto, reglas para su otorgamiento, cálculo.

III UNIDAD.SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE EN EL TRABAJO

1. Riesgos del Trabajo. 1.1. Conceptos. 1.2. Accidente laboral, 1.3. Enfermedad del Trabajo.
2. Seguro de riesgos laborales. 2.1. Obligatoriedad de la póliza de Riesgos Laborales, 2.2. Consecuencias para el patrono de la no adquisición del seguro y de la atención por parte del ente asegurador. 2.3. Límites a la cobertura del seguro

3. Obligaciones de las partes en materia de salud ocupacional. 3.1. Obligaciones y prohibiciones en materia de riesgos para el empleador. 3.2. Obligaciones y prohibiciones en materia de riesgos para el trabajador. 3.3. Sanciones por incumplimientos.

VI. UNIDAD. DERECHO LABORAL COLECTIVO

1. Formas de organización de patronos y trabajadores. 1.1. Asociaciones Solidaristas. 1.1.2. Concepto. 1.1.3. Fines y requisitos de creación, 1.1.4 Distribución de los aportes, 1.1.45 Análisis del artículo 21 de la Ley de Asociaciones Solidaristas. 1.2. Sindicatos: patronales (cámaras) y gremiales. 1.2.1. Concepto, 1.2.2- Objetivo.

2. Conflicto económico social. 2.1. Concepto, 2.1.2. Formas de solución de los conflictos económicos sociales: Arreglo directo, Conciliación y Arbitraje. 2.2. Convención Colectiva. 2.2.1. Definición, 2.2.2. Alcances y limitaciones, 2.2.3. Denuncia y ratificación de la Convención Colectiva.

3. Huelga y paro. 3.1. Definición. 3.2. Requisitos y limitaciones al ejercicio de la huelga, 3.3. La calificación de la huelga.

II parte: Aspectos operativos

5. Metodología

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, permitiéndoles 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 60% del tiempo disponible está destinado al aprendizaje teórico de los derechos laborales. El curso consta de 16 sesiones de trabajo que pueden ser presenciales o virtuales, según esté definido en la guía de horarios. Para los casos en que el curso se imparta de manera virtual, las sesiones se distribuyen en sincrónicas y asincrónicas, de acuerdo con el cronograma establecido por la persona docente, 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 de la persona docente, 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.

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 la persona estudiante realice a 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. Su rol es de facilitador, suministrando información y desarrollando explicaciones para que los alumnos estén en condiciones de asimilar los contenidos de manera virtual. Asimismo, dar las aclaraciones y la retroalimentación que el trabajo del o la estudiante requiera para cumplir con los objetivos planteados en este programa.

Cabe destacar que el estudiantado debe participar de las 16 sesiones sean estas presenciales o virtuales. En este último caso, asistirá a las sesiones sincrónicas y participará de las sesiones asincrónicas, según la programación establecida por la persona docente. Cuando la modalidad es presencial, todas las sesiones serán 100% presenciales y el estudiantado debe participar activamente en ellas, y desarrollar las actividades asignadas por la persona 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).

Para que la persona estudiante pueda hacer efectivo su derecho de consulta, se facultarán medios de comunicación como el TecDigital (correos electrónicos masivos, noticias, SMS) y el correo electrónico institucional; pero además extraoficialmente se podrá utilizar plataformas de mensajería instantánea como WhatsApp, Telegram,

Signal u otras. Además, cuando la modalidad del curso es presencial, la persona docente debe cumplir puntualmente con su horario de consulta y atender a todas las personas estudiantes que se hagan presentes dentro de ese horario.

Este es un curso teórico, que será impartido de forma tanto presencial como virtual, cuyo objetivo general atiende el atributo de ética y equidad con un nivel de complejidad avanzado.

Objetivo general del curso	Atributo correspondiente	Nivel* de complejidad del atributo
Propone soluciones a conflictos laborales en su campo profesional basadas en los principios del derecho laboral, la ética y la equidad, fomentando actitudes de respeto, inclusión y responsabilidad en su ejercicio profesional, considerando la diversidad de las personas trabajadoras y el impacto de sus decisiones en el entorno laboral.	Ética y equidad	Avanzado

Las personas estudiantes que requieran apoyos académicos para mejorar su desempeño deben apersonarse al Departamento de Orientación y Psicología para que se evalúe su caso y se hagan las recomendaciones necesarias a la persona docente, con la finalidad de asegurar el mejor aprovechamiento al estudiantado. la persona estudiante se obliga a atender las recomendaciones que le haga la persona profesional del DOP. Por su parte, la persona docente se compromete a acoger y poner en práctica las instrucciones que le sean remitidas por la persona profesional del DOP a cargo de la atención del caso. De igual forma, se compromete la persona docente a asumir las funciones de docente tutor en los términos del artículo 25 del RREA, cuando la persona directora de la Escuela lo designe y procurará suprimir las barreras que limitan la participación plena de la población en condición de discapacidad, que estén a su alcance.

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 a la persona 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:

Cuando el curso se imparte bajo modalidad presencial, la persona docente debe indicar a sus estudiantes los instrumentos de evaluación que aplicará (exámenes parciales, tareas, etc.) y la ponderación de la nota para cada uno de estos, al iniciar el curso. Se recomienda, además, compartir con el estudiantado las rúbricas de evaluación. La persona docente tiene la responsabilidad de avisar, con al menos ocho días de antelación, cuándo va a aplicar una prueba y para esto debe haber entregado las evaluaciones anteriores debidamente calificadas.

Cuando el curso es virtual, la persona docente debe entregar el cronograma de sesiones sincrónicas, asincrónicas y evaluaciones, dejándolo permanentemente en el TecDigital para su consulta por parte del estudiantado.

En el desarrollo del curso, se aplicarán medios de evaluación progresivos que permitan valorar el avance de la persona estudiante en la comprensión crítica del marco legal y su aplicación en contextos nacionales e internacionales. Los tipos de evaluación serán definidos por la persona docente, con apego al principio constitucional de libertad de cátedra, que fue desarrollado en el artículo 3 del Estatuto Orgánico del ITCR, pero se recomienda ajustarse a la siguiente distribución.

Criterios (actividades e instrumentos) de evaluación	Porcentaje de la nota final
Presentaciones orales y tareas	70%
Pruebas escritas	30%
Total	100%

Las pruebas escritas contarán, según el criterio de la persona docente, con preguntas cerradas, las cuales permiten verificar el dominio conceptual y preguntas abiertas así como análisis de casos. Estas promueven el análisis reflexivo y la argumentación fundamentada. Cada prueba tendrá el mismo peso porcentual, según el criterio que emita la persona docente, en el diseño instruccional.

Presentación Oral: Es una estrategia de evaluación que permite a la persona estudiante comunicar de forma clara, argumentada y crítica su comprensión legal, ética y de equidad, sobre la realidad que está valorando. Además, fortalece habilidades comunicativas esenciales para el ejercicio profesional. Estas actividades de evaluación, así como la cantidad de ellas, serán definidas por la persona docente, indicando en el diseño instruccional que se entrega a las personas estudiantes, si se realiza de manera individual o en equipos.

Tareas: Es una estrategia de evaluación que permite valorar el aprendizaje autónomo y la aplicación de conocimientos en contextos reales o simulados de este curso. Favorece el desarrollo del pensamiento crítico, la argumentación y la capacidad de síntesis. Su diseño estará alineado con los objetivos del curso y contemplará criterios claros de evaluación. Además, promueve la autorregulación del aprendizaje y ofrece a la persona docente evidencia concreta del progreso estudiantil con respecto al atributo ética y equidad. Asimismo, favorece la autonomía del estudiante, al requerir la gestión del tiempo, la búsqueda de información pertinente y la toma de decisiones fundamentadas.

Según el criterio de la persona docente puede adoptar diversas modalidades: ensayos, estudios de caso, análisis de lecturas, proyectos de investigación, propuestas de intervención, entre otros.

Ensayo: Es un escrito en prosa, generalmente breve, que expone sin rigor sistemático, pero con hondura, madurez y sensibilidad, una interpretación personal sobre un tema relativo al atributo de ética y equidad; permitiendo a la persona estudiante desarrollar el pensamiento crítico, que a la vez hace que la persona estudiante adquiera habilidades de análisis, síntesis y emisión de juicios de valoración.

Investigación con tutoría: Es una metodología que consiste en investigar un problema con continua tutoría del docente. Permite al estudiantado efectuar un análisis profundo de un problema en su contexto. Este instrumento de evaluación fortalece en la persona estudiante el desarrollo de la comprensión de un problema, la aplicación del método científico la adquisición de habilidades en la búsqueda, el análisis y la interpretación de información.

Por ser el curso Relaciones Laborales punto de control para las carreras que se acreditan con AAPIA el atributo Ética y Equidad **en nivel avanzado** se evidenciará con un ensayo o una investigación con tutoría, según lo defina la persona docente oportunamente, como actividad de evaluación y se verificará el logro del atributo mediante la aplicación de una rúbrica. Para desarrollar esta evaluación el estudiante, además del desarrollo de los temas en clase, contará con lecturas, jurisprudencia y vídeos que le será suministrados por la persona docente, así como con el acompañamiento de esta.

En la evaluación del atributo Ética y Equidad se utilizarán los siguientes criterios de evaluación sumativa:

4%	2%	0,5%	0,5%	3%
Desarrollo del tema	Bibliografía	Uso formato APA 7	Puntualidad	Pertinencia de las conclusiones

La rúbrica será entregada por la persona docente al momento de establecer la prueba con la que se evalúa el atributo. Cada persona docente podrá adecuar los porcentajes de cada rubro de acuerdo con su criterio.

Estas actividades de evaluación serán definidas indicando cantidad y si la evaluación se realiza de manera individual o en equipos, así como su programación en un diseño instruccional que la persona docente, entregará al estudiantado.

7. Bibliografía **Obligatoria (enlaces disponibles en el Tec Digital)**

La bibliografía obligatoria será proporcionada por cada persona docente en el diseño instruccional. Todos los materiales de consulta obligatoria para la persona estudiante podrán ser encontrados en formato digital en el TEC Digital, en la biblioteca del TEC y/u otros repositorios definidos por la persona docente.

Complementaria

Cruz Villalón, J. (2024) Compendio de Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos

Las personas docentes a cargo del curso podrán incluir nuevo material bibliográfico complementario, dejándolo a disposición del estudiantado en el TEC Digital.

8. Persona docente

El curso será impartido por las personas docentes el área de Derecho de la Escuela de Ciencias Sociales del Campus Central y de la Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales del Campus Tecnológico Local San Carlos. Se nombrarán en cada semestre que se impartirá el curso y pueden variar periódicamente, por lo que en este documento no se indican quiénes serían. En consecuencia, los datos como grado académico, oficina, número de teléfono y correo electrónico, entre otros, se reportarán en el documento que cada semestre se entrega a las personas estudiantes. Asimismo, las horas de consulta serán establecidas por las personas docentes, según la normativa interna del ITCR se debe consignar dos horas por cada curso.