



ESCUELA JUDICIAL

Lic. Édgar Cervantes Villalta

Macrodiseno

Sub Programa de Especialización para Jueces y Juezas en Materia Laboral

Equipo de trabajo:

**Mateo Ivankovich
Karol Baltodano
Gustavo Céspedes
Isidora Chacón**

Julio, 2010

Tabla de Contenidos

1. INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVO GENERAL	1
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1
2 . ANTECEDENTES	3
MAPA FUNCIONAL DEL JUEZ Y LA JUEZA DE TRABAJO	5
CONOCIMIENTOS	5
HABILIDADES Y DESTREZAS.....	8
ACTITUDES / VALORES.....	11
BRECHA SURGIDA A PARTIR DEL ANÁLISIS DE CAMPO DEL PERFIL IDEAL. DEFINICIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS JUECES Y LAS JUEZAS LABORALES A PARTIR DE LA INFORMACIÓN APORTADA POR LAS DISTINTAS FUENTES DE INFORMACIÓN	13
3. PLAN DE ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN EN MATERIA LABORAL	16
PLAN DE ESTUDIOS DEL SUB PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN MATERIA LABORAL	17
MÓDULO I	19
DERECHO COLECTIVO	19
MÓDULO II	21
SEGURIDAD SOCIAL	21
MÓDULO III.....	23
INFRACCIONES A LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.....	23
MÓDULO IV.....	25
EMPLEO PRIVADO	25
4. PERFIL DE ENTRADA Y SALIDA AL PLAN DE ESTUDIOS	27
4.1 PERFIL DE ENTRADA DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN EL SUBPROGRAMA DE ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN EN MATERIA LABORAL.	27
4.2 PERFIL DE SALIDA DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN EL SUBPROGRAMA DE ESTUDIOS E ESPECIALIZACIÓN EN MATERIA LABORAL	28

1. Introducción.

Como parte del proceso de constitución del Programa de Especialización de la Escuela Judicial, a finales de 2009, se inició la realización del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para los puestos de juez 1 y 3 de la jurisdicción laboral.

En febrero de 2010, con los resultados obtenidos se da inicio al proceso de elaboración del Plan de Estudios del subprograma de especialización para los puestos descritos.

Para dicha tarea se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general

Elaborar un programa de capacitación especializado, dirigido a los Jueces y las Juezas que opten por ingresar a la jurisdicción laboral, en el cual se fortalezcan las competencias profesionales específicas de esa jurisdicción, para el mejor cumplimiento de la función jurisdiccional.

Objetivos específicos

- 1) Determinar las competencias profesionales específicas que resulta prioritario fortalecer mediante el programa de especialización en materia laboral, para que los Jueces y Juezas 1 y 3 de Trabajo realicen su labor de una mejor manera.
- 2) Definir los componentes y los criterios de desempeño que integran cada una de las competencias profesionales determinadas.
- 3) Elaborar un Plan de Estudios que responda a las competencias profesionales y a las áreas de interés institucional, que se pretende potenciar en los Jueces y Juezas 1 y 3 de Trabajo, de acuerdo con los requerimientos propios de su cargo y su papel dentro de la sociedad.

El presente documento, cuenta con un primer apartado en el que se explican los antecedentes a partir de los cuales se plantea la creación de un plan de estudios de especialización para jueces y juezas laborales, así como la brecha surgida a partir del trabajo investigativo desplegado.

En el siguiente apartado, se indicarán y justificarán las áreas temáticas seleccionadas, se determinarán las competencias, con sus respectivos componentes y criterios de desempeño. Posteriormente se establecerá el plan de estudios, que contendrá las actividades modulares y una breve justificación de la importancia de sus contenidos.

El último apartado, hará referencia a los perfiles de entrada y salida del Plan de Estudios propuesto.

Es importante señalar que la duración y metodología de las actividades académicas por desarrollar, serán definidas durante la etapa de microprogramación; aspectos que deberán ajustarse a las necesidades y posibilidades institucionales, en clara concordancia con los lineamientos metodológicos generales y organización administrativa que defina la Dirección de la Escuela Judicial.

2 . ANTECEDENTES

En el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en Materia Laboral se identificaron los principales elementos caracterizadores –tanto positivos como negativos- del desempeño profesional de los Jueces y Juezas de Trabajo, categorías 1 y 3, especializados y mixtos, a partir del examen de su quehacer profesional, acudiendo para tal efecto no solo a fuentes internas de información dentro del mismo Poder Judicial, sino también a fuentes externas al sistema de administración de la Justicia Laboral.

El análisis partió del enfoque por competencias profesionales, es decir, de un enfoque pedagógico que considera el conjunto de capacidades que debe reunir un trabajador para un desempeño óptimo y efectivo en su trabajo. Se trata en este caso de los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que debe poseer del Juez o Jueza de Trabajo para desarrollar de mejor manera su labor jurisdiccional.

Así las cosas, los objetivos de dicho estudio cualitativo fueron los siguientes:

- a) Establecer los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que requiere un Juez y una Jueza de Trabajo para realizar eficiente y eficazmente su labor jurisdiccional (*perfil ideal*),
- b) Señalar cuáles de dichas competencias profesionales poseen los Jueces y las Juezas de Trabajo en la realidad del ejercicio profesional actual (*perfil real*),
- c) Analizar la brecha (confrontar esos): conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que debe tener un Juez o Jueza de Trabajo y la realidad imperante en su ejercicio judicial, e
- d) Identificar las necesidades actuales y prioritarias de capacitación de los y las Jueces de Trabajo a partir de la brecha encontrada.

Siguiendo paso a paso cada uno de dichos objetivos, se aplicaron algunas técnicas de investigación cualitativas como las entrevistas abiertas a profundidad, los grupos focales, la revisión de muestras de expedientes judiciales y las encuestas, lo que permitió realizar un abordaje más profundo, lograr mejores resultados, propiciar el intercambio entre investigadores y participantes y realizar un análisis valorativo.

Además, el estudio es de tipo participativo, pues se creyó oportuno que la determinación de necesidades de capacitación se realizara con la participación de los actores involucrados, entre ellos los Jueces y Juezas de la materia laboral (categorías 1, 3 y 4), los Magistrados y Letrados y

también de los usuarios del sistema (abogados litigantes de instituciones estatales y abogados litigantes con oficina abierta al público). Esto permitió reunir las perspectivas de varios sectores, contribuyendo así a construir de forma integral los requerimientos claves de los Jueces y Juezas de trabajo.

Entonces, teniendo como base el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho que impera en Costa Rica y la función que desempeña el Juez Laboral dentro de éste Estado, se levanta un cuadro de las competencias deseables de un Juez o Jueza de Trabajo (*perfil ideal*) y luego se realiza una categorización de resultados agrupándolos por áreas formativas y ejes temáticos prioritarios para esta materia.

Seguidamente se expone a través de tablas, esta información:

PERFIL IDEAL: se construye a partir de la información recabada en entrevistas abiertas a profundidad realizadas a profesionales expertos en materia laboral, de grupos focales realizados con la participación de Jueces y Juezas de Trabajo 1, 3 y 4 y del informe normativo. Este perfil reúne las competencias profesionales idóneas que deben poseer los y las Jueces de Trabajo para desarrollar sus funciones en las diversas áreas de su quehacer profesional, de acuerdo con los postulados del Estado Social y democrático de Derecho.

Mapa Funcional del Juez y la Jueza de Trabajo

ADMINISTRAR LA JUSTICIA LABORAL DENTRO DE UN ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO.

CONOCIMIENTOS

**TABLA 1
PERFIL IDEAL**

FUNCIÓN DIRECTIVA (guiar el proceso y administrar los recursos necesarios para ello)	FUNCIÓN GARANTISTA (asegurar la aplicación correcta del derecho, el equilibrio procesal, la imparcialidad, y la objetividad)	FUNCIÓN VALORATIVA (valoración objetiva de los argumentos de las partes y de la prueba)	FUNCIÓN DECISORA (resolver la situación planteada conforme al ordenamiento jurídico)	FUNCIÓN EJECUTORA (dar cumplimiento legítimo y eficiente a las resoluciones judiciales)
<p>Conocimiento sobre Administración o Gestión de personal</p> <p>Conocimiento del proceso laboral en general, leyes conexas y supletorias</p> <p>Conocimiento de la organización y distribución del trabajo dentro del juzgado</p> <p>Conocimiento de la competencia del Juzgado o Tribunal</p> <p>Conocimiento sobre la correcta aplicación de la figura de la acumulación de pretensiones y de procesos</p> <p>Conocimiento en informática: dominio de herramientas tecnológicas y</p>	<p>Conocimiento de la filosofía o ideología del derecho del trabajo</p> <p>Conocimiento de Principios y Técnicas de oralidad</p> <p>Conocimiento de las reglas en cuanto a la práctica y recepción de pruebas</p> <p>Conocimiento acerca de las formalidades de una resolución y de la técnica cómo se construye una sentencia</p> <p>Conocimiento de las pretensiones que son conciliables</p> <p>Conocimiento de la normativa procesal nacional aplicable a la materia (laboral, civil, contencioso)</p>	<p>Conocimiento de las reglas en cuanto a la práctica y valoración de pruebas (en conciencia y sana crítica)</p> <p>Conocimiento de las pretensiones que son conciliables</p> <p>Conocimiento de la normativa procesal nacional aplicable a la materia (laboral, civil, contencioso)</p> <p>Conocimiento de la normativa sustantiva nacional aplicable a la materia (laboral, civil, familia)</p> <p>Conocimiento de Leyes Especiales (Ley de Cobro Judicial, Ley de Notificaciones, Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley</p>	<p>Conocimiento en comunicación escrita: mecanografía, redacción y ortografía</p> <p>Conocimiento de las reglas en cuanto a la práctica y recepción de pruebas</p> <p>Conocimiento acerca de las formalidades de una resolución y de la técnica cómo se construye una sentencia</p> <p>Conocimiento de las pretensiones que son conciliables</p> <p>Conocimiento acerca argumentación jurídica</p> <p>Conocimiento de la normativa procesal nacional aplicable</p>	<p>Conocimiento en informática: dominio de herramientas tecnológicas y sistemas operativos de uso institucional</p> <p>Conocimiento básico de matemática y de lógica, para los cálculos respectivos</p> <p>Conocimiento en comunicación escrita: mecanografía, redacción y ortografía</p> <p>Conocimiento de las reglas en cuanto a la práctica y recepción de pruebas</p> <p>Conocimiento en temas de accesibilidad (perspectiva de género, adulto mayor,</p>

FUNCIÓN DIRECTIVA (guiar el proceso y administrar los recursos necesarios para ello)	FUNCIÓN GARANTISTA (asegurar la aplicación correcta del derecho, el equilibrio procesal, la imparcialidad, y la objetividad)	FUNCIÓN VALORATIVA (valoración objetiva de los argumentos de las partes y de la prueba)	FUNCIÓN DECISORA (resolver la situación planteada conforme al ordenamiento jurídico)	FUNCIÓN EJECUTORA (dar cumplimiento legítimo y eficiente a las resoluciones judiciales)
	<p>Conocimiento de los Dictámenes de la Procuraduría General de la República en laboral.</p> <p>Conocimiento de las Circulares y Directrices del Consejo Superior y Corte Plena</p> <p>Conocimiento de la Jurisprudencia de la Sala IV y II.</p> <p>Conocimiento de la Doctrina Nacional e Internacional del Derecho de Trabajo</p> <p>Conocimiento de la realidad económico-social y política que permea las relaciones laborales</p> <p>Conocimiento en procesos de certificación de empresas (Normas ISO)</p> <p>Conocimiento de los procesos de seguridad social, empleo público y empleo privado y tener claras las diferencias de la aplicación de los principios propios de cada materia.</p>	<p>Jurisprudencia de la Sala IV y II.</p> <p>Conocimiento de la Doctrina Nacional e Internacional del Derecho de Trabajo</p> <p>Conocimientos de la realidad económico-social y política que permea las relaciones laborales</p> <p>Conocimiento en procesos de certificación de empresas (Normas ISO)</p> <p>Conocimiento de los procesos de seguridad social, empleo público y empleo privado y tener claras las diferencias de la aplicación de los principios propios de cada materia</p> <p>Conocimiento en temas de accesibilidad (perspectiva de género, adulto mayor, discapacidad, otros)</p>	<p>Conocimiento de las normas que rigen a una clase de trabajadores en específico</p> <p>Conocimiento de los Dictámenes de la Procuraduría General de la República</p> <p>Conocimiento de las Circulares y Directrices del Consejo Superior y Corte Plena</p> <p>Conocimiento de la Jurisprudencia de la Sala IV y II</p> <p>Conocimiento de la Doctrina Nacional e Internacional del Derecho de Trabajo</p> <p>Conocimiento de la realidad económico-social y política que permea las relaciones laborales</p> <p>Conocimiento en procesos de certificación de empresas (Normas ISO)</p> <p>Conocimiento de los procesos de seguridad social, empleo público y empleo privado y tener claras las diferencias de la aplicación de los</p>	<p>(con la paralización del presupuesto)</p> <p>Conocimiento sobre la responsabilidad civil de los funcionarios públicos que no acatan las decisiones judiciales</p> <p>Conocimiento acerca de la ejecución de las multas en infracciones y su destino</p>

FUNCIÓN DIRECTIVA (guiar el proceso y administrar los recursos necesarios para ello)	FUNCIÓN GARANTISTA (asegurar la aplicación correcta del derecho, el equilibrio procesal, la imparcialidad, y la objetividad)	FUNCIÓN VALORATIVA (valoración objetiva de los argumentos de las partes y de la prueba)	FUNCIÓN DECISORA (resolver la situación planteada conforme al ordenamiento jurídico)	FUNCIÓN EJECUTORA (dar cumplimiento legítimo y eficiente a las resoluciones judiciales)
	Conocimiento en temas de accesibilidad (perspectiva de género, adulto mayor, discapacidad, otros)		principios propios de cada materia Conocimiento en temas de accesibilidad (perspectiva de género, adulto mayor, discapacidad, otros) Conocimiento en temas de aplicación de multas Conocimiento de la fijación porcentual y prudencia de las costas, según las pretensiones sean estimables o inestimables, y los límites de la fijación	

HABILIDADES Y DESTREZAS

FUNCIÓN DIRECTIVA (guiar el proceso y administrar los recursos necesarios para ello)	FUNCIÓN GARANTISTA (asegurar la aplicación correcta del derecho, el equilibrio procesal, la imparcialidad, y la objetividad)	FUNCIÓN VALORATIVA (valoración objetiva de los argumentos de las partes y de la prueba)	FUNCIÓN DECISORA (resolver la situación planteada conforme al ordenamiento jurídico)	FUNCIÓN EJECUTORA (dar cumplimiento legítimo y eficiente a las resoluciones judiciales)
Habilidad para escuchar Habilidad para leer, comprensión de lectura y redacción	Habilidad para escuchar Habilidad para leer, comprensión de lectura y redacción	Habilidad para leer y comprensión de lectura Habilidad para interpretar los hechos alegados,	Habilidad para escuchar Habilidad para leer, comprensión de lectura y redacción	Habilidad para leer, comprensión de lectura y redacción Habilidad de comunicación con las partes, verbal y

FUNCIÓN DIRECTIVA (guiar el proceso y administrar los recursos necesarios para ello)	FUNCIÓN GARANTISTA (asegurar la aplicación correcta del derecho, el equilibrio procesal, la imparcialidad, y la objetividad)	FUNCIÓN VALORATIVA (valoración objetiva de los argumentos de las partes y de la prueba)	FUNCIÓN DECISORA (resolver la situación planteada conforme al ordenamiento jurídico)	FUNCIÓN EJECUTORA (dar cumplimiento legítimo y eficiente a las resoluciones judiciales)
<p>Habilidad de comunicación con las partes, verbal y escrita</p> <p>Habilidad de interpretación del lenguaje verbal y no verbal</p> <p>Habilidad para la aplicación de técnicas de control de las emociones</p> <p>Habilidad para interpretar los hechos alegados, las gestiones de las partes y la normativa aplicable</p> <p>Habilidad para determinar los requisitos así como la pertinencia y procedencia de cualquier gestión de las partes, que contribuya a la resolución del fondo del asunto</p> <p>Habilidad para razonar y aplicar el sentido común (lógica)</p> <p>Habilidad para recopilar, discriminar y procesar la información necesaria para resolver el asunto</p>	<p>Habilidad de comunicación con las partes, verbal y escrita</p> <p>Habilidad de interpretación del lenguaje verbal y no verbal</p> <p>Habilidad para descubrir intereses, debilidades y fortalezas de las partes</p> <p>Habilidad para interpretar los hechos alegados, las gestiones de las partes y la normativa aplicable</p> <p>Habilidad para identificar correctamente el objeto y causa del litigio</p> <p>Habilidad para analizar el caso y descubrir la verdad real de los hechos</p> <p>Habilidad para resolver oportunamente las gestiones de las partes</p> <p>Habilidad para recopilar, discriminar y procesar la información necesaria para resolver el asunto planteado</p>	<p>las gestiones de las partes y la normativa aplicable</p> <p>Habilidad para identificar correctamente el objeto y causa del litigio</p> <p>Habilidad para identificar la prueba pertinente para resolver el fondo del asunto y solicitarla</p> <p>Habilidad para analizar el caso y descubrir la verdad real de los hechos</p> <p>Habilidad para razonar y aplicar el sentido común (lógica)</p> <p>Habilidad de síntesis</p> <p>Habilidad para priorizar</p> <p>Habilidad para entender o interpretar informes (peritajes, certificaciones registrales, estados financieros, otros)</p> <p>Habilidad para valorar la credibilidad y utilidad del testigo</p> <p>Destreza en el manejo del lenguaje corporal o</p>	<p>Habilidad de comunicación con las partes, verbal y escrita</p> <p>Habilidad para identificar correctamente el objeto y causa del litigio</p> <p>Habilidad para analizar el caso y descubrir la verdad real de los hechos</p> <p>Habilidad para interpretar los hechos alegados, las gestiones de las partes y la normativa aplicable</p> <p>Habilidad para razonar y aplicar el sentido común (lógica)</p> <p>Habilidad de síntesis</p> <p>Habilidad para priorizar</p> <p>Habilidad para no caer en la omisión o repetición</p> <p>Habilidad de argumentación jurídica</p> <p>Habilidad para hacer cálculos matemáticos y evitar aplazarlos para la etapa de ejecución</p>	<p>escrita</p> <p>Habilidad para recopilar, discriminar y procesar la información necesaria para resolver el asunto planteado</p> <p>Habilidad para determinar los requisitos así como la pertinencia y procedencia de cualquier gestión de las partes, que contribuya a la resolución del fondo del asunto</p> <p>Habilidad para evitar la práctica de pruebas innecesarias o inútiles al proceso</p> <p>Habilidad para hacer cálculos matemáticos</p> <p>Habilidad para entender o interpretar informes (peritajes, certificaciones registrales, estados financieros, otros)</p> <p>Habilidad para utilizar adecuadamente</p>

FUNCIÓN DIRECTIVA (guía el proceso y administrar los recursos necesarios para ello)	FUNCIÓN GARANTISTA (asegurar la aplicación correcta del derecho, el equilibrio procesal, la imparcialidad, y la objetividad)	FUNCIÓN VALORATIVA (valoración objetiva de los argumentos de las partes y de la prueba)	FUNCIÓN DECISORA (resolver la situación planteada conforme al ordenamiento jurídico)	FUNCIÓN EJECUTORA (dar cumplimiento legítimo y eficiente a las resoluciones judiciales)
planteado Habilidad para no caer en la omisión o repetición Habilidad para coordinar el trabajo con el personal de apoyo y otros Habilidad para enfrentar situaciones imprevistas Habilidad para manejar adecuadamente los tiempos Habilidad resolver oportunamente las gestiones de las partes Destreza en la utilización de programas informáticos y equipos de apoyo tecnológico Destreza en el manejo y dirección de las audiencias Habilidad para negociar y propiciar la conciliación Destreza en la aplicación de técnicas de oralidad Habilidad para evitar la práctica de pruebas	Habilidad para evitar la práctica de pruebas innecesarias o inútiles al proceso Habilidad para identificar si la medida cautelar es la justa o necesaria para tutelar el derecho solicitado Habilidad para posicionarse como la autoridad que preside y dirige la audiencia. Destreza en el manejo y dirección de las audiencias Habilidad para negociar y propiciar la conciliación Habilidad para utilizar adecuadamente las herramientas de trabajo (normativa, jurisprudencia, intranet e Internet, otros) Habilidad para dictar sentencia en forma oportuna, concreta y resolviendo el punto o puntos discutidos, de acuerdo con los requisitos legales exigidos.	gestual	Habilidad para valorar todo tipo de pruebas (testimonial, documental, declaración de partes, dictámenes médicos legales y otros peritajes, certificaciones registrales, estados financieros, otros) Habilidad para utilizar adecuadamente las herramientas de trabajo (normativa, jurisprudencia, intranet e Internet, otros) Habilidad para dictar sentencia en forma oportuna, concreta y resolviendo el punto o puntos discutidos, de acuerdo con los requisitos legales exigidos.	las herramientas de trabajo (normativa, jurisprudencia, intranet e Internet, otros) Destreza en la utilización de programas informáticos y equipos de apoyo tecnológico

FUNCIÓN DIRECTIVA	FUNCIÓN GARANTISTA	FUNCIÓN VALORATIVA	FUNCIÓN DECISORA	FUNCIÓN EJECUTORA
(guiar el proceso y administrar los recursos necesarios para ello)	(asegurar la aplicación correcta del derecho, el equilibrio procesal, la imparcialidad, y la objetividad)	(valoración objetiva de los argumentos de las partes y de la prueba)	(resolver la situación planteada conforme al ordenamiento jurídico)	(dar cumplimiento legítimo y eficiente a las resoluciones judiciales)
innecesarias o inútiles al proceso Habilidad para realizar reconocimiento judicial o inspecciones y describir adecuadamente lo observado Destreza en el manejo del lenguaje corporal o gestual				

ACTITUDES / VALORES

FUNCIÓN DIRECTIVA	FUNCIÓN GARANTISTA	FUNCIÓN VALORATIVA	FUNCIÓN DECISORA	FUNCIÓN EJECUTORA
(guiar el proceso y administrar los recursos necesarios para ello)	(asegurar la aplicación correcta del derecho, el equilibrio procesal, la imparcialidad, y la objetividad)	(valoración objetiva de los argumentos de las partes y de la prueba)	(resolver la situación planteada conforme al ordenamiento jurídico)	(dar cumplimiento legítimo y eficiente a las resoluciones judiciales)
Disposición para aprender Disposición a brindar un buen servicio público Conciencia de su papel dentro de la sociedad Minuciosidad Sensibilidad Imparcialidad Objetividad Receptividad Asertividad Ecuanimidad	Disposición para aprender Conciencia de su papel dentro de la sociedad Minuciosidad Sensibilidad Imparcialidad Objetividad Receptividad Asertividad Ecuanimidad	Disposición para aprender Conciencia de su papel dentro de la sociedad Minuciosidad Sensibilidad Imparcialidad Objetividad Receptividad Asertividad Ecuanimidad	Disposición para aprender Disposición a brindar un buen servicio público Conciencia de su papel dentro de la sociedad Minuciosidad Imparcialidad Objetividad Receptividad Asertividad	Disposición para aprender Disposición a brindar un buen servicio público Conciencia de su papel dentro de la sociedad Minuciosidad Sensibilidad Imparcialidad Objetividad Receptividad

FUNCIÓN DIRECTIVA (guiar el proceso y administrar los recursos necesarios para ello)	FUNCIÓN GARANTISTA (asegurar la aplicación correcta del derecho, el equilibrio procesal, la imparcialidad, y la objetividad)	FUNCIÓN VALORATIVA (valoración objetiva de los argumentos de las partes y de la prueba)	FUNCIÓN DECISORA (resolver la situación planteada conforme al ordenamiento jurídico)	FUNCIÓN EJECUTORA (dar cumplimiento legítimo y eficiente a las resoluciones judiciales)
Asertividad	Integridad	Discrecionalidad	Ecuanimidad	Asertividad
Flexibilidad	Equidad	Integridad	Integridad	Ecuanimidad
Ecuanimidad	Celeridad	Equidad	Sinceridad	Integridad
Integridad	Responsabilidad	Responsabilidad	Equidad	Equidad
Equidad	Puntualidad	Honestidad	Celeridad	Celeridad
Celeridad	Honestidad	Compromiso	Responsabilidad	Responsabilidad
Creatividad	Liderazgo	Orden	Puntualidad	Puntualidad
Responsabilidad	Compromiso	Respeto	Honestidad	Honestidad
Puntualidad	Orden	Independencia	Compromiso	Compromiso
Honestidad	Respeto	Prudencia	Orden	Orden
Liderazgo	Independencia	Conciliador	Independencia	Respeto
Compromiso	Prudencia	Firmeza	Prudencia	Independencia
Orden	Conciliador	Análisis	Conciliador	Prudencia
Respeto	Firmeza	Congruencia (lógico)	Firmeza	Firmeza
Independencia			Análisis	Congruencia (lógico)
Prudencia			Congruencia (lógico)	
Conciliador				
Cortesía				
Tolerancia				

Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación en materia laboral, Escuela Judicial 2010

BRECHA SURGIDA A PARTIR DEL ANÁLISIS DE CAMPO DEL PERFIL IDEAL. Definición de las necesidades formativas de los jueces y las juezas laborales a partir de la información aportada por las distintas fuentes de información.

El siguiente análisis se construye a partir de las entrevistas abiertas a profundidad realizadas a profesionales expertos en materia laboral; de grupos focales realizados con la participación de Jueces y Juezas de Trabajo 1, 3 y 4; de una encuesta realizada a Jueces y Juezas de menor y mayor cuantía de materia laboral 1 y 3; y una encuesta diferente realizada a Magistrados, Jueces 4, letrados, litigantes de Instituciones estatales y litigantes con oficina abierta al público y además, de la revisión de una muestra de expedientes judiciales.

De acuerdo con esas distintas fuentes de información consultadas, la situación real de los jueces y juezas laborales requiere del fortalecimiento en diversas áreas.

En ese sentido, los diferentes elementos relativos a conocimientos, habilidades y actitudes –que necesitan reforzamiento- que conforman el perfil ideal, se agruparon en lo que se denomina Áreas Formativas, las cuáles se dividen en las generales o introductorias, las específicas y las actitudinales. Son el resultado de la opinión generalizada y concordante de los informantes sobre la importancia de la capacitación en dichas áreas. Los ejes temáticos de cada área formativa se nutren a su vez de las observaciones hechas igualmente por todos los informantes, sin que ello signifique que la enunciación temática sea exhaustiva.

Del análisis resultante, se determinaron grandes coincidencias, en lo referente al Área Formativa General, con otros estudios de necesidades de capacitación dirigidos a diversas ramas jurisdiccionales, por lo cuál el abordaje de esas necesidades se realizará mediante procesos nivelatorios previos al proceso de especialización específico de la materia laboral, o bien, por medio del Programa de Actualización de la Escuela Judicial.

Por su parte el abordaje del Área Formativa Actitudinal, será de manera transversal a lo contemplado en el Área Formativa Específica.

A continuación se presenta la tabla de análisis, de la agrupación temática de los aspectos específicos, necesarios a reforzar:

AREAS FORMATIVAS ESPECIFICAS	EJES TEMATICOS
DERECHO INDIVIDUAL	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la ley laboral a las empresas transnacionales • Contratos y obligaciones • Jurisprudencia de la Sala II y Sala Constitucional para que se emita una sentencia mas informada, más crítica del porqué no estoy de acuerdo con lo que está diciendo y así se enriquezca el quehacer jurídico • Convenios y recomendaciones de la OIT • otros Instrumentos de Derechos Humanos • Manejo del Derecho Comparado • Aplicación correcta y prioritaria de los principios del Derecho del Trabajo • Doctrina nacional e internacional actualizada • particularidades y diferencias del derecho de trabajo y del derecho común civil • las características básicas del contrato de trabajo, su diferenciación con otros contratos y el rompimiento del contrato • las jornadas de trabajo • el régimen de salarios • la suspensión de trabajo • el régimen de monopolio • descentralización productiva, por ejemplo tercerización • trabajo dependiente y trabajo independiente • Localización y relocalización de las empresas con motivo de la localización y la competencia por territorio. • Flexibilización • Nuevas Formas de organización de la empresa. • Las empleadas domesticas. • El guarda vigilante y guarda dormilón. • las fronteras del derecho del trabajo • la firma digital en los contratos • el moobing • historia y filosofía del derecho • nuevas formas de ejercicio del trabajo (outsourcing, teletrabajo) • despidos indebidos • horas extras • compensación salarial • reinstalación • temas de género (p.e. razones objetivas del despido de mujeres embarazadas) • formas modernas de compensación salarial: bonos, acciones, incentivos de productividad, planes de retiro, etc. • ius variandi
DERECHO COLECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia de la Sala II y Sala Constitucional para que se emita una sentencia mas informada, más crítica del porqué no estoy de acuerdo con lo que está diciendo y así se enriquezca el quehacer jurídico • Convenios y recomendaciones de la OIT • Otros instrumentos de Derechos Humanos • Manejo del Derecho Comparado • Aplicación correcta y prioritaria de los principios del Derecho del Trabajo • Doctrina nacional e internacional actualizada • negociaciones colectivas • la resolución de conflictos económicos y sociales • derecho sindical • el derecho colectivo en la actualidad (2010) costarricense • libertad de asociación y negociación colectiva • El procedimiento judicial y extrajudicial de paros y huelgas

AREAS FORMATIVAS ESPECIFICAS	EJES TEMATICOS
DERECHO PUBLICO	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia de la Sala II y Sala Constitucional para que se emita una sentencia mas informada, más crítica del porqué no estoy de acuerdo con lo que está diciendo y así se enriquezca el quehacer jurídico • Convenios y recomendaciones de la OIT • otros instrumentos de Derechos Humanos • Manejo del Derecho comparado • Aplicación correcta y prioritaria de los principios del Derecho del Trabajo • Doctrina nacional e internacional actualizada • Empleo público • Procedimiento administrativo laboral • Actos administrativos y régimen de nulidad • asignación de puestos, reasignación de puestos, • reestructuraciones institucionales o empresariales • principio de legalidad y debido proceso • función pública
SEGURIDAD SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia de la Sala II y Sala Constitucional para que se emita una sentencia mas informada, más crítica del porqué no estoy de acuerdo con lo que está diciendo y así se enriquezca el quehacer jurídico • Convenios y recomendaciones de la OIT • otros instrumentos de Derechos Humanos • Manejo del Derecho comparado • Aplicación correcta y prioritaria de los principios del Derecho del Trabajo • Doctrina nacional e internacional actualizada • Regímenes de Pensiones • Riesgos del Trabajo • el riesgo in itinere • la seguridad social ante las nuevas formas de contratación
DERECHO PROCESAL LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Nulidades • Aplicación correcta y prioritaria de los principios del Derecho del Trabajo • Jerarquía de Leyes • Doctrina nacional e internacional actualizada • manejo del Derecho comparado • recursos • embargos • remates • Incidentes • medidas cautelares • ejecución de sentencias • Prescripción • Aplicación del derecho procesal civil • Habilidad para hacer cálculos matemáticos
INFRACCIONES A LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia de la Sala II y Sala Constitucional para que se emita una sentencia mas informada, más crítica del porqué no estoy de acuerdo con lo que está diciendo y así se enriquezca el quehacer jurídico • Convenios y recomendaciones de la OIT • otros instrumentos de Derechos Humanos • Manejo del Derecho Comparado • Aplicación correcta y prioritaria de los principios del Derecho del Trabajo • Doctrina nacional e internacional actualizada • Sanciones y Multas

Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación en materia laboral, Escuela Judicial 2010

Precisamente, todo lo explicado es el insumo utilizado para la elaboración del Plan de Estudios de especialización en la materia laboral.

3. PLAN DE ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN EN MATERIA LABORAL

El Plan de Estudios del SubPrograma de Especialización en Materia Laboral ha sido elaborado sobre la base de las Áreas Formativas Específicas, detectadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en Materia Laboral realizado por la Escuela Judicial.

De previo a profundizar en el plan de estudios específico, cabe aclarar que durante el proceso de elaboración del presente Plan de Estudios, la Sala Constitucional, mediante voto número **9928-2010**, de las 15:00 horas del 09 de junio de 2010, declaró inconstitucional el inciso a) del artículo 3, del Código Procesal Contencioso Administrativo; mismo que remitía a sede laboral las conductas de la Administración Pública en materia de relaciones de empleo público. Por dicho motivo esa Área Formativa Específica, surgida del diagnóstico, no es considerada para la elaboración de este plan.

Como parte de este proceso, previo a la determinación del plan de estudios, se procedió a la construcción de las competencias profesionales que permitieran agrupar de manera coherente los diferentes elementos relativos a los conocimientos, habilidades y actitudes de cada una de esas áreas formativas.

Las competencias que constituyen el eje central del presente plan de estudios son:

- ↳ Capacidad para identificar los agentes sociales involucrados en los conflictos colectivos de carácter económico-social y el mecanismo aplicable de resolución del conflicto y el mecanismo aplicable de resolución del conflicto.
- ↳ Capacidad para reconocer el régimen de seguridad social aplicable.
- ↳ Capacidad para identificar la infracción laboral y aplicar el procedimiento correctivo

- ↳ Capacidad para conocer y resolver las pretensiones propias al régimen jurídico laboral privado

Partiendo de las competencias enunciadas, el presente plan está constituido por cuatro Módulos, a saber:

- ↳ I Derecho colectivo,
- ↳ II Seguridad Social;
- ↳ III Infracciones a las Leyes de Trabajo y Previsión Social; y
- ↳ IV Empleo Privado.

Cada uno de los Módulos consta de actividades académicas en áreas formativas que requieren especial atención y que consideran además los ejes transversales de Oralidad, Compromiso Social, Principios Constitucionales del Estado Social de Derecho, Esencia de la Función Jurisdiccional y Toma de Decisiones.

Dado que el Plan de Estudios busca fortalecer las competencias profesionales, para cada uno de los Módulos y de sus actividades académicas han sido identificados criterios de desempeño coherentes con su naturaleza de modo tal que pueda constatarse el fortalecimiento de las competencias de las personas participantes.

Plan de Estudios del Sub programa de Especialización en Materia Laboral

Módulos	Actividades Académicas
Módulo I Derecho Colectivo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Medios de solución de conflictos colectivos de carácter económico-social ○ Derecho Sindical ○ Medios de Presión
Módulo II Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fundamentos de la Seguridad Social ○ Regímenes de Pensiones ○ Riesgos profesionales
Módulo III infracciones las leyes de Trabajo y Previsión Social	<ul style="list-style-type: none"> ○ De las Infracciones Laborales ○ Procedimiento ○ Sanciones y Multas
Módulo IV Empleo Privado	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tipos de contrato ○ Ejecución de la sentencia ○ Derechos y Obligaciones de los trabajadores ○ Suspensión y extinción de los contratos

Módulos	Actividades Académicas
	<ul style="list-style-type: none">○ Régimen Salarial○ Cálculo de Prestaciones Laborales○ La tutela de fueros especiales

Se presenta a continuación el desglose de cada uno de los Módulos de capacitación con sus respectivas actividades académicas.

MÓDULO I DERECHO COLECTIVO

Competencia a fortalecer: capacidad para identificar los agentes sociales involucrados en los conflictos colectivos de carácter económico-social y el mecanismo aplicable de resolución del conflicto.

Derecho Colectivo		
Componentes	Criterios de Desempeño	Evidencias del desempeño
Cognitivo: Medios de solución de conflictos Convenciones colectivas Derecho Sindical Medios de presión: Huelga y paro El derecho colectivo de las administraciones públicas	Identifica el tipo de conflicto sometido a su conocimiento y el trámite respectivo	Explica la normativa del mecanismo de solución de conflictos específico en sus resoluciones, según el caso que se le plantea. Identifica el tipo de conflicto
Procedimental: Identifica los actores intervinientes para establecer las limitaciones respecto al ejercicio del derecho colectivo. Aplica el medio de solución respectivo según la naturaleza del conflicto Interpreta los alcances de las cláusulas de la Convención Colectiva Aplica el marco normativo sindical en la resolución de los conflictos sindicales sometidos a su conocimiento. Identifica el medio de presión y realiza la calificación respectiva.	Confiere audiencia a la parte trabajadora previo pronunciamiento acerca de la legalidad de la huelga. Define el tipo de conflicto colectivo para plantear el medio de solución acorde. Identifica y solicita la prueba pertinente para resolver el caso concreto Integra el marco normativo respectivo (nacional e internacional) a la hora de emitir sus resoluciones.	Identifica el procedimiento aplicable y procede de conformidad, emitiendo resoluciones claras, puntuales y oportunas Mantiene el orden procedimental en el análisis de los conflictos Identifica el procedimiento aplicable y procede de conformidad, emitiendo resoluciones claras, puntuales y oportunas

Derecho Colectivo		
Componentes	Criterios de Desempeño	Evidencias del desempeño
Actitudinal		Demuestra equidad y justicia en sus resoluciones, dando igualdad de oportunidades en la participación a las partes dentro del proceso

Actividades académicas del Módulo I Derecho Colectivo		
Medios de solución de conflictos colectivos de carácter económico-social	Derecho Sindical	Medios de Presión

a) **Medios de solución de conflictos colectivos de carácter económico-social:** El conocimiento y la habilidad en el manejo de los diferentes medios de solución de conflictos colectivos de carácter económico-social por parte del Juez o Jueza de Trabajo, permite desarrollar correctamente el procedimiento y da la confianza al juzgador acerca de la certeza de sus resoluciones.

b) **Derecho Sindical** : La libertad sindical es una de las áreas más sensibles del derecho colectivo y su dominio, facilita al Juzgador, la solución adecuada a la diversidad de casos que sobre dicha temática se puedan presentar.

c) **Medios de Presión:** El vacío legal existente en esta materia, hace que su aplicación práctica se torne difícil y por tanto, la revisión constante y minuciosa de sus tendencias en esta materia, contribuye al mejor desempeño profesional del Juez o Jueza de Trabajo.

MÓDULO II SEGURIDAD SOCIAL

Competencia a fortalecer: capacidad para reconocer el régimen de seguridad social aplicable.

Seguridad social		
Componentes	Criterios de Desempeño	Evidencias del desempeño
Cognitivo: Fundamentos de la seguridad social Tipos de riesgos profesionales Regímenes de Pensiones Consignación de prestaciones Pruebas periciales aplicables	Analiza los casos de acuerdo con el contexto histórico-social Usa el marco jurídico relativo sobre Seguridad Social de manera integrada	En sus resoluciones, expresa aspectos sobre el significado, orígenes o fines de la Seguridad Social Aplica la normativa de cada régimen en sus resoluciones, de acuerdo con el caso que conoce Aplica la normativa respectiva del régimen en sus resoluciones, según sea el caso que conozca.
Procedimental: Reconoce el tipo de pensión solicitada. Identifica el tipo de riesgo profesional que se reclama. Establece el orden de prioridad de pago en la consignación de prestaciones Solicita la prueba pericial adecuada al caso concreto Resuelve el caso concreto a partir del marco jurídico aplicable.	Identifica inequívocamente los requisitos específicos de cada régimen Identifica inequívocamente a los sujetos beneficiarios Identifica la totalidad de la normativa y jurisprudencia que corresponde aplicar al caso concreto Identifica y solicita la prueba pertinente para resolver el caso concreto Distingue el contenido de las pruebas periciales y le da valor probatorio según el régimen En sentencia, resuelve el cuadro fáctico en asocio con la normativa y la prueba recabada.	En sus actuaciones y resoluciones se apega a los principios propios de la Seguridad Social y al procedimiento regulado en la ley. Verifica el cumplimiento de los requisitos a cumplir por las partes según el régimen Solicita la prueba apropiada según el tipo de régimen Solicita la prueba apropiada y la valora según el tipo de accidente o enfermedad profesional
Actitudinal: Sensible a la problemática socio-laboral.	en los diferentes actos procesales los elementos particulares de orden socio-laboral de las diferentes poblaciones involucradas.	Muestra diligencia en la tramitación oportuna de las gestiones de las partes Muestra sensibilidad frente a las diferentes controversias surgidas desde la Seguridad Social.

Seguridad social		
Componentes	Criterios de Desempeño	Evidencias del desempeño
Identificado con la Justicia		En su desempeño da prioridad a poblaciones vulnerables

Las actividades académicas constitutivas del Módulo III de Seguridad Social son:

Actividades académicas del Módulo II Seguridad Social		
Fundamentos de la Seguridad Social	Regímenes de Pensiones	Riesgos profesionales

a) **Fundamentos de la Seguridad Social:** Resulta importante conocer acerca del significado, los orígenes y los fines de la Seguridad Social, para entender de una forma más clara y concreta, la mecánica de acción de los distintos sistemas de Seguridad Social que existen.

b) **Regímenes de Pensiones:** En Costa Rica, conocer de los requerimientos de cada uno de los regímenes de pensiones es fundamental, a fin de resolver correctamente el caso puesto a conocimiento de un Juez o Jueza de Trabajo, no solo desde el punto de vista del manejo de los requisitos a cumplir sino también de la claridad en cuanto a la prueba a recabar.

c) **Riesgos profesionales:** El tema de los accidentes y las enfermedades profesionales es inherente a toda relación laboral, de manera que la aplicación correcta y oportuna del régimen de riesgos del trabajo, redunde en una mejor aplicación de la justicia laboral en esta área.

MÓDULO III

INFRACCIONES A LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Competencia a fortalecer: Capacidad para identificar la infracción laboral y aplicar el procedimiento correctivo.

Seguridad social		
Componentes	Criterios de Desempeño	Evidencias del desempeño
<p>Cognitivo: Infracción laborales</p> <p>Procedimiento contravencional</p> <p>Medidas cautelares</p> <p>Sanciones y multas</p>	<p>Identifica el tipo de conflicto sometido a su conocimiento y el trámite respectivo</p>	<p>Identifica el tipo de infracción laboral producida en un centro de trabajo y la norma violada</p> <p>Establece las diferencias respecto de una denuncia, una acusación o un procedimiento por impresión propia, a efectos de determinar el procedimiento aplicable.</p> <p>Identifica oportunamente si el asunto se encuentra prescrito</p> <p>Analiza detenidamente el tipo de infracción, la reincidencia del infractor y define la sanción a aplicar según la norma</p>
<p>Procedimental:</p> <p>Identifica el ilícito laboral aplicable a partir de la denuncia o acusación.</p> <p>Aplica las medidas cautelares procedentes.</p> <p>Resuelve en audiencia oral</p>	<p>Aplica el proceso contravencional al trámite de las infracciones laborales sometido a su conocimiento.</p> <p>Analiza los hechos presentados por las partes y la prueba aportada, para determinar las medidas cautelares aplicables según los hechos sometidos a su conocimiento.</p> <p>Determina la sanción aplicable y fundamenta de manera oral su decisión, a partir de la gravedad del hecho, el número de faltas cometidas y la cantidad de afectados existentes.</p>	<p>Llama a Juicio una vez presentes en el proceso todas las partes involucradas</p> <p>Realiza la audiencia de una forma fluida y célere</p> <p>Resuelve los incidentes y excepciones presentados en audiencia de manera inmediata</p> <p>Emite una sentencia fundamentada.</p> <p>Valora la conducta desplegada por el infractor y aplica una sanción proporcionada</p>
<p>Actitudinal:</p>		<p>Mantiene una actitud analítica frente al tipo de infracción que se le plantea</p> <p>A la hora de definir la sanción es congruente y equitativo con el cuadro fáctico planteado y la infracción producida</p>

Las actividades académicas constitutivas del Módulo IV Infracciones las Leyes de Trabajo y Previsión Social son:

Actividades académicas del Modulo III Infracciones las Leyes de Trabajo y Previsión Social		
De las Infracciones Laborales	Procedimiento	Sanciones y Multas

a) **De las Infracciones Laborales:** La desobediencia o transgresión de la normativa laboral, ocasiona la llamada infracción a la ley laboral. Debido a que este régimen es muy particular, su estudio resulta necesario para dar mayores elementos de convicción a los Jueces y Juezas de Trabajo, para el trámite y resolución de este tipo de asuntos.

b) **Procedimiento:** ¿Procedimiento sancionatorio o proceso penal?, es una discusión inacabada que se debe revisar en esta área, pues de ello depende el tipo de proceso que se aplica.

c). **Sanciones y Multas:** Conocer acerca de la forma de aplicación de las sanciones y multas, resulta importante para evitar la arbitrariedad

MÓDULO IV EMPLEO PRIVADO

Competencia a fortalecer: Capacidad para conocer y resolver las pretensiones propias al régimen jurídico laboral privado

Empleo Privado		
Componentes	Criterios de Desempeño	Evidencias del desempeño
<p>Cognitivo:</p> <p>Tipos de contrato</p> <p>Derechos y Obligaciones de los trabajadores</p> <p>Suspensión y extinción de los contratos</p> <p>Régimen Salarial</p> <p>Cálculo de Prestaciones Laborales</p> <p>La tutela de fueros especiales</p> <p>Ejecución de sentencia</p>	<p>Identifica apropiadamente el derecho tutelado</p> <p>Establece los alcances del régimen salarial que se discute.</p> <p>Determina la existencia de fueros especiales y su especial protección.</p>	<p>Reconoce el tipo de contrato de trabajo que regula los hechos sometidos a su conocimiento.</p> <p>Define el quantum de los extremos laborales.</p> <p>Analiza en sentencia los hechos sometidos a su conocimiento a la luz de la doctrina y la normativa que regula el contrato específico.</p>
<p>Procedimental:</p> <p>Aplica el régimen jurídico y resuelve de acuerdo con éste.</p> <p>Ejecuta la sentencia y determina los</p>	<p>Aplica el cuadro normativo, según las condiciones contractuales.</p> <p>Aplica la normativa o procedimiento especial en el caso de las poblaciones vulnerables.</p> <p>Aplica el procedimiento de</p>	<p>Aplica un procedimiento ágil y expedito en el trámite del expediente</p> <p>Realiza el cálculo de los extremos laborales con precisión</p>

Empleo Privado		
Componentes	Criterios de Desempeño	Evidencias del desempeño
extremos concedidos en sentencia.	ejecución de sentencia.	
Actitudinal Tutela el respeto de los Derechos Humanos en la relación laboral Sensible al contexto y situación social de las partes del caso que conoce	Demuestra interés en aplicar los instrumentos internacionales de derechos humanos en sus resoluciones Demuestra sensibilidad social en la atención del caso que conoce.	Incorpora en el análisis que realiza en sentencia, elementos relacionados con la tutela de los Derechos Humanos del Trabajador. Atiende diligentemente a las partes de acuerdo con su situación social

Las actividades académicas constitutivas del Módulo IV Infracciones las Leyes de Trabajo y Previsión Social son:

Modulo IV Empleo Privado						
Tipos de contrato	Ejecución de la sentencia	Derechos y Obligaciones de los trabajadores	Suspensión y extinción de los contratos	Régimen Salarial	Cálculo de Prestaciones Laborales	La tutela de fueros especiales

a) Tipos de contrato: Resulta oportuno conocer los diferentes tipos de contratos que se pueden presentar en la relación laboral, para tener claro los derechos y deberes a que se encuentran sujetos las partes en la relación y poder resolver así con mayor claridad los conflictos jurídicos que puedan surgir.

b) Derechos y Obligaciones de los trabajadores: Dominar cuáles son los derechos y obligaciones del trabajador dentro de una relación contractual laboral, resulta indispensable para poder determinar cuándo existe una transgresión a los mismos, que merezca tutela de parte de la judicatura.

c) Suspensión y extinción de los contratos: es necesario tener claro las causas por las cuales un contrato de trabajo puede ser suspendido o extinguido y sus consecuencias legales, de allí que este apartado resulta necesario ser abordado a través de la capacitación.

d) Régimen Salarial: Uno de los elementos fundamentales de la relación laboral es el salario, de allí que su abordaje a través de la capacitación permitirá a los operadores del derecho tener claridad respecto de las modalidades de pago y los derechos subsecuentes que se pueden presentar en este tema.

e) Cálculo de Prestaciones Laborales: El fin de toda reclamación laboral es la determinación del quantum del daño ocasionado y el pago. La realización de los cálculos de los extremos laborales es labor esencial del Juez o Jueza de Trabajo y hacerlo bien, una obligación que evita futuras discusiones. De allí que el adiestramiento en esta área es necesario y así se evidenció claramente en el Diagnostico de Necesidades de Capacitación de los Jueces de Trabajo.

f) La tutela de fueros especiales: se trata de poblaciones vulnerables dentro del derecho laboral que por su condición el derecho del trabajo les asigna una especial tutela, de allí que el manejo adecuado del fondo y procedimiento en estos casos es indispensable, lo que justifica claramente una capacitación.

g) Ejecución de la sentencia: el conocimiento de aspectos prácticos de la ejecución de sentencia permite la plena efectividad del derecho declarado, de allí que el conocimiento y manejo preciso que debe tener el Juez o Jueza de Trabajo de los aspectos procesales de esta etapa es fundamental, de allí su importancia para la capacitación

4. Perfil de entrada y salida al Plan de Estudios

4.1 Perfil de entrada de las personas participantes en el Subprograma de Estudios de Especialización en Materia Laboral.

El subprograma va dirigido a juezas y jueces que ya han desarrollado y fortalecido, a partir de programas formativos introductorios las competencias básicas del ejercicio de la labor jurisdiccional, o de manera transitoria, las actividades nivelatorias que la Escuela Judicial determine como necesarias.

Se asume que estas personas buscan la capacitación como un medio para desempeñarse especializadamente en las funciones propias de la materia laboral y están dispuestas a cumplir con los requerimientos administrativos planteados por este subprograma. Es decir, cumplir con los

módulos de formación correspondientes a las áreas específicas de acuerdo con la organización académica que plantee la Escuela Judicial.

La información acerca de las necesidades requeridas para el desempeño apropiado en el ámbito de la materia laboral, en términos de conocimientos, habilidades y destrezas, fueron expuestas en la tabla resumen de los antecedentes. De ella se desprende que la población que ingresa al plan de estudios, tendrá conocimiento básico de las áreas temáticas a profundizar por medio de este proceso.

4.2 Perfil de salida de las personas participantes en el Subprograma de Estudios e Especialización en Materia Laboral

A partir del objetivo primordial planteado para el presente Plan de Estudios de fortalecer las competencias profesionales específicas de los jueces y juezas de la jurisdicción laboral, se espera que al finalizar dicho Plan, las personas participantes sean capaces desarrollar sus funciones de acuerdo con los requerimientos específicos de su puesto con relación a los conocimientos, procedimientos y actitudes específicos necesarios para el mejor cumplimiento de la función jurisdiccional.

En este sentido, al terminar el Plan de Estudios, la persona participante, será capaz de identificar los agentes sociales involucrados en los conflictos colectivos de carácter económico-social y el mecanismo aplicable de resolución del conflicto, en ese sentido será capaz de resolver el conflicto colectivo de carácter económico-social desde la normativa aplicable a los sujetos intervinientes desde el marco de los diferentes medios de solución de conflictos, convenciones colectivas, derecho Sindical y medios de presión; y la aplicación de la normativa, con una actitud de equidad y justicia en sus resoluciones.

También, la persona participante será capaz de reconocer el régimen específico de seguridad social aplicable a los casos concretos que atienda, integrando a su vez el marco jurídico correspondiente. En ello se desempeñará con justicia y sensibilidad a la problemática laboral y recurrirá a sus conocimientos y potestades para el desempeño de los procedimientos atinentes al caso.

Además, la persona participante será capaz de identificar las infracciones laborales y aplicar a ellas el procedimiento correctivo que requieran de acuerdo con la infracción laboral identificada, con una actitud analítica y de forma congruente y equitativa con el cuadro fáctico planteado y la infracción producida.

Por otra parte, al finalizar el Plan de Estudios, la persona participante tendrá capacidad para conocer y resolver las pretensiones propias al régimen jurídico laboral privado de acuerdo con el marco jurídico que corresponde. Ello implica su capacidad para la determinación de los tipos y situaciones de los contratos, la resolución de conflictos, la ejecución de sentencias y determinación de los extremos concedidos, en un marco de sensibilidad al contexto y situación social de las partes del caso que conoce y del respeto a los Derechos Humanos.

De este modo, el Plan de Estudios establece un perfil de salida que atienda las competencias básicas determinadas como prioritarias en los jueces y juezas laborales y su apropiado desempeño jurisdiccional.