

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO

SEDE HEREDIA

**PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS: ENFOQUE
RELATIVO AL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ORDENAMIENTO
JURÍDICO COSTARRICENSE**

**Trabajo final de Graduación Para Optar por el Título de
Licenciado en Derecho**

FAINER ESQUIVEL AZOFEIFA

Sede Heredia

2021

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION**

San José, 28 de junio de 2021

Señores:
Universidad Hispanoamericana
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito **Fainer Gerardo Esquivel Azofeifa** con número de identificación **1-1075-0780** autor del trabajo de graduación titulado **PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS: ENFOQUE RELATIVO AL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE** presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar por el título de Licenciado en Derecho, Si autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

 1-1075-0780
Firma y Documento de Identidad

**ANEXO 1 (Versión en línea dentro del Repositorio)
LICENCIA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA PUBLICAR Y
PERMITIR LA CONSULTA Y USO**

Parte 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional

Como titular del derecho de autor, confiero al Centro de Información Tecnológico (CENIT) una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

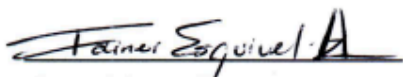
- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, el autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito.
- b) Autoriza al Centro de Información Tecnológico (CENIT) a publicar la obra en digital, los usuarios puedan consultar el contenido de su Trabajo Final de Graduación en la página Web de la Biblioteca Digital de la Universidad Hispanoamericana
- c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original sobre la que tienen los derechos que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante el Centro de Información Tecnológico (CENIT) y ante terceros. En todo caso el Centro de Información Tecnológico (CENIT) se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.
- e) Autorizo al Centro de Información Tecnológica (CENIT) para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- f) Acepto que el Centro de Información Tecnológico (CENIT) pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.
- g) Autorizo que la obra sea puesta a disposición de la comunidad universitaria en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en las "Condiciones de uso de estricto cumplimiento" de los recursos publicados en Repositorio Institucional.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT), EL AUTOR GARANTIZA QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO CONTRATO O ACUERDO.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Fainer Gerardo Esquivel Azofeifa**, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número **1-1075-0780**, egresado de la carrera de **Derecho** de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de **Licenciado en Derecho**, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: **Proceso especial de protección de fueros: enfoque relativo al servidor público en el ordenamiento jurídico costarricense**, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los veintiocho días del mes de junio del año dos mil veinte.



Firma del estudiante:

Cédula: 1-1075-0780

Heredia, 15 marzo, 2021.

Departamento Registro
Facultad Ciencia Sociales, Carrera Derecho.
Universidad Hispanoamericana, Cede Heredia.

Estimado señor (es)

El estudiante, FAINER ESQUIVEL AZOFFEIFA, cédula de identidad 1-1075-0780, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **"El fuero especial de protección al servidor público frente al despido arbitrario y cualquier otra medida disciplinaria por violación al debido proceso o trato discriminatorio en el ordenamiento jurídico costarricense a partir de la reforma procesal laboral 25 julio 2017"**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho. He verificado que se han incluido las observaciones y hechas las correcciones indicadas, durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación, antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos, conclusiones, y recomendaciones. Los resultados obtenidos por el postulante implican la siguiente calificación:

a)	Original del Tema	10%	10
b)	Cumplimiento de entrega de avances	20%	20
c)	Coherencia entre los objetivos. Los instrumentos aplicados y los resultados de la investigación	30%	30
d)	Relevancia de las conclusiones y recomendaciones	20%	20
e)	Calidad, detalle del marco teórico.	20%	20
TOTAL			100

Atte. ENRIQUE
PORRAS
TORRES
Firma (FIRMA)

Firmado digitalmente
por ENRIQUE PORRAS
TORRES (FIRMA)
Fecha: 2021.03.16
08:35:50 -06'00'

Lic. Enrique Porras Torres.
Cédula. 1-546-925
Carné. 15419

CARTA DE LECTOR

San José, 04 de junio del 2021

Universidad Hispanoamericana
Sede Heredia
Carrera, Derecho

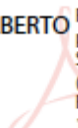
Estimados señores:

El estudiante Esquivel Azofeifa Fainer, cédula de identidad 1-1075 0780, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "*PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS: ENFOQUE RELATIVO AL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE*", el cual ha elaborado para obtener su grado académico de Licenciatura.

Revisado lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación; cuenta por tanto este trabajo con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atentamente.

CARLOS ALBERTO SANCHEZ CAMACHO
(FIRMA)



Firmado digitalmente
por CARLOS ALBERTO
SANCHEZ CAMACHO
(FIRMA)
Fecha: 2021.06.06
12:56:27 -06'00'

Firma:

Nombre: Carlos Alberto Sánchez Camacho

Cédula: 4-0151-0597

Carné: 15962

Dedicatoria

Quisiera dedicar este proyecto de tesis principalmente a Dios por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante en mi formación profesional, sin su voluntad nada de esto sería posible.

Agradezco a mis padres por mostrarme siempre su apoyo incondicional, por estar siempre a mi lado en todo momento, por ser mi motivación en cada una de las etapas de mi vida.

Agradezco a mi amigo incondicional José Lorenzo Salas Castro, por ser parte fundamental en mi formación como persona, como profesional en Derecho, por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos, por ser esa persona especial.

Por último, quisiera agradecer a una persona muy especial en mi vida, que desde niño siempre caminó a mi lado, enseñándome que la vida es hermosa sin importar lo difícil que pueda ser a veces, lamentablemente en el camino de este proyecto se marchó y no la tengo conmigo físicamente, pero puedo sentir a cada instante su presencia y apoyo incondicional de siempre, gracias Abuelita.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	VII
ÍNDICE GENERAL.....	VIII
INTRODUCCIÓN	5
INTRODUCCIÓN	6
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.1.1. ANTECEDENTE DEL PROBLEMA:.....	6
1.1.2. PROBLEMATIZACIÓN: EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA.....	8
1.1.3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	9
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.3.1. OBJETIVO GENERAL:	10
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	11
1.4.1. ALCANCE. IMPACTO DE LA REALIZACIÓN DE INVESTIGAR.....	11
1.4.2. LIMITACIONES.....	12
CAPÍTULO I	15
EVOLUCIÓN LEGISLATIVA Y JURISPRUDENCIAL DEL FUERO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE	15
CAPÍTULO I	16
EVOLUCIÓN LEGISLATIVA Y JURISPRUDENCIAL DEL FUERO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE	16
CAPITULO II	25
PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS: ENFOQUE RELATIVO AL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE	25
CAPITULO II	26
PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS: ENFOQUE RELATIVO AL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE	26
SECCIÓN I	27
NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS: PROCESO DE NATURALEZA SUMARÍSIMA.	27
SECCIÓN II	33
ELEMENTOS DEL PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS	33

1.	OBJETO DEL PROCESO Y PRETENSIONES QUE SE PUEDEN INVOCAR:	33
2.	CASOS EN QUE EL OBJETO O PRETENSIÓN DE TUTELA ES POR VIOLACIONES AL DEBIDO PROCESO EN SÍ.	39
3.	SUJETOS LEGITIMADOS PARA INTERPONER EL PROCESO SUMARÍSIMO DE PROTECCIÓN:	47
4.	LA CARGA DE LA PRUEBA:	51
5.	EFFECTOS DE LA SENTENCIA QUE CONSTATE LA VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO Y O LA DISCRIMINACIÓN.	53
SECCIÓN III		56
PRESUPUESTOS PROCESALES DEL PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS		56
1.	COMPETENCIA DEL JUEZ:	56
2.	CAPACIDAD PROCESAL DE LAS PARTES Y REPRESENTACIÓN:	58
SECCIÓN IV		60
FASES DEL PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS.....		60
2.	AUTO INICIAL DE CURSO O DE EMPLAZAMIENTO:	61
3.	CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA O INFORME DE LA PARTE DEMANDA:	64
4.	CONSECUENCIAS LEGALES EN CASO DE QUE NO SE RINDA EL INFORME, NO SEA PRESENTADO EN TIEMPO, O NO SE APORTE LA CERTIFICACIÓN DE EXPEDIENTE DEL DEBIDO PROCESO.....	66
5.	AUDIENCIA A LA PERSONA TRABAJADORA SOLICITANTE DE LA TUTELA, SOBRE EL INFORME RENDIDO POR LA PARTE ACCIONADA.	67
6.	CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA DE RECEPCIÓN DE PRUEBAS NO DOCUMENTALES	67
7.	DICTADO DE LA SENTENCIA	68
7.1.	SENTENCIA EN CASO DE QUE SE CELEBRE LA AUDIENCIA DE EVACUACIÓN DE PRUEBAS.	68
7.2.	DECISIONES POSIBLES PARA SER ADOPTADAS EN LA SENTENCIA DEL PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN.	70
8.	RECURSOS CONTRA LA SENTENCIA FINAL Y COSA JUZGADA	73
SECCIÓN V		75
LA REINSTALACION DE LA PERSONA TRABAJADORA DEL SECTOR PUBLICO Y SANCIONES		75
1.	LA REINSTALACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA	76
2.	SANCIONES ANTE LA NO REINSTALACIÓN	79
CONCLUSIONES		81
CONCLUSIONES		82
BIBLIOGRAFÍA.....		91

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Antecedente del problema:

El tema del fuero especial de protección del servidor público –entre otros ahora vigentes- ha sido producto de una larga evolución en el sistema jurídico costarricense.

En este proceso evolutivo podríamos distinguir cinco etapas:

Un primer momento estaría comprendido por la ausencia total de regulación sobre el tema y estaría ubicado durante la primera mitad del Siglo XX.

Un segundo período sería a partir de las reformas introducidas en la Constitución Política anterior, en los años 1943 y 1947.

El tercer momento histórico se da a inicios de la década de los noventa, en el cual a partir del desarrollo constitucional que se da en Costa Rica con la jurisprudencia constitucional en materia de debido proceso, se comienza a tutelar el tema, confundándose, eso sí, problemas de constitucionalidad con problemas de legalidad. No existe un proceso especial y el tema se comienza a tratar dentro del proceso ordinario laboral.

Un cuarto período es el que se inicia con algunas reformas legales que se van produciendo en materia de fueros especiales en el caso de las reformas que se comienzan a dar con respecto a los trabajadores amparados bajo el régimen de servicio civil; a los servidores públicos que tienen el amparo o la tutela del debido proceso garantizado por algún instrumento, sea un reglamento autónomo de servicio o convención colectiva; a las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia; a las personas trabajadoras adolescentes; a los trabajadores amparados por el fuero sindical y a las personas denunciantes en los casos amparados por la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Empleo.

Finalmente, un quinto período se produce a partir del 25 de julio del año 2017 con la reforma procesal laboral que se produce en Costa Rica. Se trata de la regulación e inclusión de un proceso especial para la protección de fueros que regula expresamente el tema del fuero especial de protección del servidor público que es precisamente el tema que nos interesa investigar.

1.1.2. Problematicación: El problema y su importancia

Mediante la presente investigación nos interesa determinar la forma cómo se regula el fuero especial de protección del servidor público, en el ordenamiento jurídico costarricense, su evolución y principalmente, la regulación legislativa y desarrollo jurisprudencial, a partir de la reforma procesal laboral que entró a regir el 25 de julio del año 2017, lo anterior frente al despido arbitrario y cualquier otra medida disciplinaria por violación al debido proceso o trato discriminatorio.

En virtud de la referida reforma, nos interesa estudiar la evolución y tratamiento legislativo y jurisprudencial del fuero especial del servidor público en el ordenamiento jurídico costarricense desde antes de la década de los noventa a la fecha y de ese modo determinar la importancia que tuvo el desarrollo constitucional que se da en Costa Rica con la jurisprudencia constitucional en materia de debido proceso.

Interesa establecer cuáles son las reformas legales que se van produciendo en materia de fueros especiales (caso de las reformas que se comienzan a dar con respecto a los trabajadores amparados bajo el régimen de servicio civil; a los servidores públicos que tienen el amparo o la tutela del debido proceso garantizado por algún instrumento, sea un reglamento autónomo de servicio o convención colectiva; a las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia; a las personas trabajadoras adolescentes; a los trabajadores amparados por el fuero sindical y a las personas denunciantes en los casos

amparados por la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Empleo) y su relación con el caso del servidor público.

1.1.3. Justificación del tema

El estudio del presente tema surge como una inquietud personal, motivada no solamente en mi afinidad hacia el derecho laboral, sino además debido a que en mi experiencia laboral he debido tener contacto con el trámite de algunos casos de fuero de protección.

Quiero profundizar en el estudio del tema, a la vez que es la oportunidad para realizar una investigación sobre el tema dada la novedad del mismo y el consecuente desconocimiento que al respecto existe en la comunidad científica de profesionales y estudiantes del derecho.

1.2. Formulación del Problema:

¿Cómo se regula el fuero especial del servidor público en el ordenamiento jurídico costarricense a partir de la reforma procesal laboral que entró a regir el 25 de julio del año 2017?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General:

Como objetivo general de la presente investigación nos proponemos investigar cómo se regula el proceso judicial por reclamo frente al despido arbitrario y cualquier otra medida disciplinaria por violación al debido proceso o trato discriminatorio en virtud del fuero especial de protección del servidor público en el ordenamiento jurídico costarricense (legislación y jurisprudencia) tanto con anterioridad como a partir de la reforma procesal laboral que entró a regir el 25 de julio del año 2017.

El desarrollo de tal objetivo se hará mediante los siguientes objetivos específicos:

1.3.2. Objetivos Específicos:

1.3.2.1. Investigar, dentro de los tipos legalmente tutelados, la situación legislativa y jurisprudencial del fuero especial del servidor público en el ordenamiento jurídico costarricense antes de la década de los noventa y su evolución a partir de ese momento, sobre la base del desarrollo constitucional que se da en Costa Rica con la jurisprudencia constitucional en materia de debido proceso.

1.3.2.2. Analizar el proceso judicial por reclamo frente al despido arbitrario y cualquier otra medida disciplinaria por violación al debido proceso o trato discriminatorio en virtud del fuero especial de protección del servidor público en el ordenamiento jurídico costarricense a partir de la reforma procesal laboral del 25 de julio del año 2017, tanto por tutela del debido proceso como por protección contra el trato discriminatorio.

1.3.2.3. Estudiar la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en relación con el proceso judicial por reclamo frente al despido arbitrario y cualquier otra medida disciplinaria por violación al debido proceso o trato discriminatorio en virtud del fuero especial de protección del servidor público, en el ordenamiento jurídico costarricense, a partir de la reforma a reforma procesal laboral del 25 de julio del año 2017, tanto por tutela del debido proceso como por protección contra el trato discriminatorio.

1.4. Alcances y Limitaciones

1.4.1. Alcance. Impacto de la realización de investigar

La investigación que nos ocupa comprende lo relativo al fuero especial de protección del servidor público (quienes también se encuentran protegidos, aunque no se encuentren sujetos al Estatuto del Servicio Civil) permitiéndonos conocer los diferentes momentos o

estadios de la regulación de éste tema en el ordenamiento jurídico costarricense, abarcando su proceso evolutivo desde la época anterior a la década de los años noventa, en donde no existía prácticamente ningún tratamiento jurisprudencial del tema y menos aún en el ámbito legislativo. Pasaremos posteriormente a estudiar –como punto de referencia- las primeras reformas legales que se produjeron en materia de fueros especiales (caso de las reformas que se comienzan a dar con respecto a los trabajadores amparados bajo el régimen de servicio civil; a los servidores públicos que tienen el amparo o la tutela del debido proceso garantizado por algún instrumento, sea un reglamento autónomo de servicio o convención colectiva; a las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia; a las personas trabajadoras adolescentes; a los trabajadores amparados por el fuero sindical y a las personas denunciantes en los casos amparados por la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Empleo) y su relación con el caso del servidor público. Luego, el presente estudio se concretará al fuero especial del servidor público en el ordenamiento jurídico costarricense conforme a la reforma procesal laboral del 25 de julio del año 2017. Se hará un enfoque no solamente legislativo, sino que además analizaremos la forma como se ha ido desarrollando el desarrollo jurisprudencial del tema en estos dos años de vigencia del referido proceso.

1.4.2. Limitaciones

La principal limitación que se ha tenido en la investigación consiste en que, ante lo relativamente novedosa que resulta ser la regulación de este proceso, en la legislación costarricense, que ha redundado -en consecuencia- en la existencia de muy poca doctrina

sobre el tema y además de que, por la misma razón, la jurisprudencia de los tribunales es escasa. Ambos aspectos se irán ampliando con el transcurso del tiempo, conforme vayan siendo fallados cada vez más asuntos sobre el tema en los Tribunales de Justicia y existan más publicaciones doctrinales e investigaciones, como la presente.

1.5. MARCO METODOLOGICO:

Debe tenerse presente que la ciencia jurídica es una ciencia de tipo social, lo que la distancia de las ciencias en sentido estricto, en por lo tanto una ciencia en el sentido amplio de la palabra, que emplea, en consecuencia, métodos de estudio igualmente amplios.

El objeto de estudio, en nuestro caso, está conformado por un instituto legal de interés para el campo del derecho del trabajo, como lo es la evolución en el tratamiento y regulación del tema del fuero especial de protección del servidor público.

En consecuencia, se tratará de una investigación de tipo bibliográfico y documental de modo que nos avocaremos al estudio de las obras de doctrina, legislación y jurisprudencia relacionadas con el tema.

El estudio y tratamiento del tema se hará mediante el método analítico descriptivo (tratará de ser lo más objetivo posible), de modo que nos permita no solamente conocer cuál

ha sido la evolución que ha tenido el instituto de interés, sino además cuál es la regulación y alcances del fuero especial de protección del servidor público conforme a la reciente reforma legal operada en el país.

La presente investigación es de tipo académico (no de campo), de corte bibliográfico-documental de modo que nos avocaremos a localizar y estudiar las obras de doctrina relacionadas con el tema (libros y artículos científicos relacionados tanto a nivel nacional como internacional), así como al análisis de la legislación existente al respecto, en nuestro país (en especial la Constitución Política, Tratados Internacionales y el Código de Trabajo); y al estudio de las resoluciones atinentes al tema, de los Tribunales Laborales (principalmente de la Sala Segunda de la Corte Suprema de justicia) y de la Sala Constitucional.

Estudiaremos tanto la doctrina como la normativa nacional e internacional que estimamos se relaciona con el tema y a partir de éstas, en conjunción con el análisis hecho por los propios Tribunales de Justicia, analizaremos los temas trascendentales para la investigación, tales como la evolución y tratamiento legislativo y jurisprudencial del fuero especial del servidor público en el ordenamiento jurídico costarricense desde antes de la década de los noventa a la fecha y de ese modo determinar la importancia que tuvo el desarrollo constitucional que se da en Costa Rica con el surgimiento de la Sala Constitucional y las repercusiones e importancia de su jurisprudencia en materia de debido proceso en la reciente reforma laboral que viene a regular expresamente el tema del fuero especial de protección del servidor público en nuestro país.

Capítulo I

EVOLUCIÓN LEGISLATIVA Y JURISPRUDENCIAL DEL FUERO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE

Capítulo I

EVOLUCIÓN LEGISLATIVA Y JURISPRUDENCIAL DEL FUERO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE

El tema del fuero especial de protección del servidor público –entre otros ahora vigentes- ha sido producto de una larga evolución en el sistema jurídico costarricense.

En este proceso evolutivo podríamos distinguir cinco etapas o momentos:

Un primer momento estaría comprendido por la ausencia total de regulación sobre el tema de la existencia de un proceso especial de protección al servidor público o fuero de protección y estaría ubicado en la primera mitad del siglo XX y que por lo tanto se caracterizó por una de arbitrariedades en el manejo clientelar del empleo público, que era utilizado como un instrumento de venganza electoral y de represión sindical (Castro, 2012)

Posteriormente, siempre con anterioridad a la promulgación de la actual Constitución Política, mediante una reforma del año 1947, realizada a la Constitución Política anterior, se introduce por primera vez la idea de servicio civil como protección para el empleo público y después, mediante el artículo 192 de la Constitución Política de 1949.

No obstante, debe reconocerse que la estabilidad en el empleo público en Costa Rica, tiene su germen en la reforma constitucional que se realiza a la Constitución en el año de 1943, cuando se incorpora el capítulo de derechos y garantías sociales y paralelamente se aprueba el Código de Trabajo. Dichosamente, los progresos que se dieron en esta materia al amparo del sistema constitucional anterior, el capítulo referido es recogido en forma íntegra en la Constitución actual de 1949 e igualmente, el Código de Trabajo que desarrolló tal reforma, también mantuvo su vigencia en el nuevo ordenamiento jurídico.

Es así como surge el artículo 192 constitucional, el cual establece:

ARTÍCULO 192.- Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.

Vemos cómo, desde su promulgación, la Constitución Política optó por un régimen de estabilidad en el trabajo en el caso de los servidores públicos, puntualizando taxativamente los casos y la forma cómo podría realizarse su remoción o despido.

Sobre este particular, la Sala Constitucional indicó:

El artículo 192 de la Constitución Política dispone que los servidores públicos “solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos. Se trata de una garantía que algunos llaman de inamovilidad, pero que es más bien una estabilidad en el empleo. Según la doctrina laboral dicho beneficio consiste en garantizar al servidor la permanencia en el puesto, hasta tanto no haya una causal

legal que extinga el derecho; es decir, elimina toda posibilidad de remoción arbitraria o injustificada. (SCV 1119-90).

El gran avance que se dio en la legislación costarricense radica en la proscripción de la arbitrariedad, descartando la simple voluntad patronal como motivo para producir un despido en el sector público.

Sin embargo, a pesar del progreso que se dio en esta época en materia laboral, no se estableció un proceso especial de protección del empleo público, aunque sí se podía acudir tanto al proceso ordinario laboral con tal pretensión y al mecanismo un poco más expedito solicitando la reinstalación como medida cautelar.

El tercer período estaría ubicado a inicios de la década de los noventa, en el cual a partir del desarrollo constitucional que se da en Costa Rica con la jurisprudencia constitucional en materia de debido proceso, se comienza a tutelar el tema, confundiéndose, eso sí, problemas de constitucionalidad con problemas de legalidad. No existe un proceso especial y el tema como dijimos se sigue tratando dentro del proceso ordinario laboral.

No obstante, hacia finales de la década de los 90, en materia de fueros, carecía de una tutela efectiva en donde inclusive, la reiterada jurisprudencia de la Sala Constitucional negó la vía del recurso de amparo para tutelar el derecho fundamental a la libertad sindical, por ejemplo (Castro, 2005).

El gran aporte de la Sala Constitucional en esta época puede encontrarse en cuanto al desarrollo del Debido Proceso, especialmente a partir del voto No. 1739-92 de las 11:45 horas del primero de julio de mil novecientos noventa y dos, con el cual sentó las bases para el desarrollo del tema del debido proceso, en general y obviamente en materia sancionatoria, que también resulta ser resorte de la materia laboral y debe verse de la mano con el tema de la estabilidad en el empleo público:

(...) El derecho general de defensa implica otros, particularmente el de audiencia y los principios de imputación e intimación, así como el derecho a la motivación o fundamentación debida de toda resolución procesal.

La importancia del debido proceso radica en la circunstancia de que las sanciones laborales y especialmente la del despido, que es la más gravosa de todas, atentan contra la estabilidad en el empleo y deben ser por lo tanto objeto de regulación en procura del destierro del abuso y la arbitrariedad, lo que se logra mediante el respeto del debido proceso, y los derechos de defensa que le son inherentes.

Sobre el particular, resulta de importancia la extrapolación que sobre el tema hace el autor y magistrado don Jorge Olaso Álvarez sobre la base de la Convención Americana sobre Derechos Humanos:

Los “derechos de audiencia y defensa” constituyen el quinto concepto que la Sala desarrolla en el Voto número 1739-92. Para efectos del presente estudio resulta trascendental que, de acuerdo a la redacción del voto y en aplicación del artículo 8, párrafo 1º, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, esos principios no solo se aplican en materia penal,

sino también a toda materia sancionatoria o que pueda traer como consecuencia límites a los derechos subjetivos. De esos derechos se desdoblan a su vez una serie de principios, tales como: a) el de intimación, que otorga derecho al imputado de conocer los hechos que se le acusan (incluso antes de la iniciación del proceso) b) el de imputación, relacionada con el derecho a una acusación formal, en la que se individualice a la persona imputada y se le describa detallada, precisamente y claramente los hechos acusados y una relación de esos hechos con la norma sustantiva; (...) como parte de un Estado democrático de derecho, todos los poderes están vinculados por los mandatos, principios y valores que conforman el Derecho de la Constitución, básicamente, el reconocimiento y respeto de la dignidad y, en general derechos y libertades de las personas. Luego de este planteamiento, efectúa una definición de los derechos de audiencia y de defensa, para luego concluir que esos derechos deben aplicarse al juzgamiento de este tipo de faltas, por tratarse de materia sancionatoria. El subrayado es suplido con el fin de resaltar los aspectos de interés.

En esta época la protección de los trabajadores del sector público por violaciones al debido proceso y en favor de la estabilidad en el empleo, se hacía mediante la utilización del recurso de amparo ante la Sala Constitucional. Además, se hacía mediante la apelación en los casos de jerarquía impropia en materia de los despidos gestionados ante el Tribunal del Servicio Civil o en los casos de los trabajadores de las Municipalidades que en apelación acuden a la sede judicial –como jerarca impropio-.

Paralelamente, al que denominaremos como cuarto período, se realizan algunas reformas legales en materia de fueros especiales mediante las reformas que se comienzan a dar con respecto a los trabajadores amparados bajo el régimen de servicio civil; a los servidores públicos que tienen el amparo o la tutela del debido proceso garantizado por algún instrumento, sea un reglamento autónomo de servicio o convención colectiva; a las mujeres

en estado de embarazo o en periodo de lactancia; a las personas trabajadoras adolescentes; a los trabajadores amparados por el fuero sindical y a las personas denunciantes en los casos amparados por la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Empleo.

Dentro de estas reformas legales, podemos destacar la ley 5968, al ratificar la Recomendación 143 de la OIT, estableció que deben adoptarse disposiciones específicas para proteger el fuero sindical, de forma tal que se garantice un *“procedimiento especial de recurso accesible a los representantes de los trabajadores que consideren que se ha puesto fin injustamente a su relación de trabajo, o que sus condiciones de empleo han sido modificadas desfavorablemente, o que han sido objeto de trato injusto.”* (art. 6º 2 c).

En este periodo se promulgó la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, No. 7142 del 8 de marzo de 1990, que reformó el artículo 94 e introdujo el artículo 94 bis en el Código de Trabajo, y que exige al empleador en caso de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, la realización de una gestión de despido ante Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, en la cual se demuestre fehacientemente la existencia de una causal de despido.

En cuanto a los aportes brindados por la Sala Constitucional en este período, se tiene que (Vega, 1993) comentando el voto No. 2170-93, llega a las siguiente cuatro conclusiones de importancia, relacionadas con lo que en doctrina se denomina la “nulidad radical de los despidos” que es de origen española:

1. A juicio de la Sala Constitucional, la legislación y los tratados internacionales buscan lograr el equilibrio de las potestades y derechos patronales. A manera de ejemplo, cita el caso del libre despido, en el cual hay disposiciones en favor de los trabajadores que pretenden armonizar las esferas de acción de ambas partes.
2. Del Voto de la Sala Constitucional, aunque no lo diga expresamente, puede deducirse que los derechos y libertades fundamentales consagrados en la Carta Fundamental, constituyen una limitación real al régimen de libre despido que ha imperado siempre en Costa Rica.
3. En caso de producirse una cesación laboral con violación a cualquiera de sus derechos o libertades fundamentales, se estaría en presencia de un despido con nulidad radical que le dio la opción al trabajador reclamar la reinstalación por la vía del recurso de amparo.
4. Conforme queda expuesto en el referido voto, la nulidad radical no podía ser dispuesta por el juez en vía ordinaria, sino que estaba destinada únicamente a ser declarada por la Sala Constitucional cuando se constataba, vía acción de amparo, la violación de derechos fundamentales de las personas trabajadoras, pudiéndose disponer en esta vía la reinstalación.

Un quinto período se produce a partir del 25 de julio del año 2017 con la reforma procesal laboral que se produce en Costa Rica. Se trata de la regulación e inclusión de un proceso especial para la protección de fueros que regula expresamente el tema del fuero

especial de protección del servidor público que es precisamente el tema que nos interesa investigar y de ese modo ampliar los conocimientos doctrinarios sobre tal instituto.

Con la Reforma Procesal Laboral, se viene a ampliar dentro del ámbito legal formal (igual que el Convenio No. 111 OIT, atinente a la discriminación), los actos de discriminación, prohibiéndose aquellos que se provoquen por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica y la norma no se queda allí (artículo 404 del Código de Trabajo), sino que lo amplía a cualquier otra forma análoga, dejando abierto cualquier otro acto que pudiere considerarse como tal.

Así se pasa de tener solo cuatro presupuestos dentro del antiguo artículo 620 ejusdem (edad, etnia, género o religión), a muchos otros y con efectos extensivos a futuro. En igual sentido, los fueros laborales (sea aquella protección especial que el ordenamiento jurídico concede a ciertos trabajadores, que se considera que están en una situación de mayor vulnerabilidad, ante la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del patrono), se vienen a ampliar (sea por ley, norma especial o instrumento colectivo), para que la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o un órgano conciliador o de arbitraje -en caso de estar ante un conflicto colectivo- sean los que autoricen un despido (arts. 394,540, 620, ejusdem).

Los dos anteriores, junto con el debido proceso, se encuentran dentro de la protección especial, ya que se estipula expresamente dentro de la nueva normativa, también el respeto a

los procedimientos especiales a que tengan derecho los trabajadores (derivado en el sector público, del art. 191 constitucional).

Pero además de esta parte sustantiva, la reforma viene a introducir un procedimiento especial (para los anteriores casos), que se tramitará en la sede judicial laboral, de manera sumarísima y por encima de cualquier otro proceso que estuviere pendiente.

Pero no se queda allí, por cuanto además de establecerse que este proceso es muy muy breve (sumarísimo), se puede pedir dentro del mismo, una medida cautelar (vía incidente en caso de ser necesario), con el fin de conseguir la tutela pronta y cumplida, como lo refiere la Carta Magna y lo ha dejado entrever la Sala Constitucional (SCV 6224-2005), al considerar, que por este medio puede garantizarse provisionalmente la efectividad de la sentencia definitiva o de mérito. (ver: Eric briones briones <http://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/346081/las-medidas-cautelares-dentro--de-la-reforma-procesal-laboral>)

CAPITULO II

PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS: ENFOQUE RELATIVO AL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE

CAPITULO II

PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS: ENFOQUE RELATIVO AL SERVIDOR PÚBLICO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE

La importancia de la reforma procesal laboral operada en el año 2017 radica en el establecimiento de un proceso especial de protección frente al despido arbitrario no solamente en el caso del trabajador público, sino en otros casos que se consideran de interés especial de protección por parte del Estado.

Es así como a partir del artículo 540 del Código de Trabajo se establece el proceso de “protección en fueros especiales y tutela del debido proceso” en donde se incluye expresamente el derecho del servidor público a tal fuero especial de protección.

No obstante que este proceso ha sido establecido para tutelar la amplia gama de trabajadores aforados a que se refiere el artículo 540 del Código de Trabajo, por lo que se trata de un mismo proceso para todos los casos, debe tenerse presente que el enfoque particular de la presente investigación se circunscribe al caso de las personas trabajadoras del sector público a que se refiere el inciso 2º de dicho artículo.

SECCIÓN I

NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS: PROCESO DE NATURALEZA SUMARÍSIMA.

Se trata de un proceso especial, de carácter sumarísimo, de plazos sumamente cortos y regido por principios pro trabajador. Este proceso nace, como hemos visto, en virtud de la Reforma Procesal Laboral realizada en Costa Rica mediante la Ley No. 9343 del 25 de enero de 2016, “Ley de Reforma Procesal Laboral”, misma que entró en vigencia en el año 2017, en la cual además se dota a la materia laboral de principios tales como la oralidad que incluye los subprincipios de concentración, inmediación y celeridad,¹ mismos que con mucho mayor razón, también caracterizan a este procedimiento.

El artículo 540 del Código de Trabajo establece al respecto:

Artículo 540.

Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, ...

¹ Ver Al respecto, el Voto No. 2017-017948 de la Sala Constitucional de las nueve horas quince minutos del ocho de noviembre de dos mil diecisiete, al estipular que: "Esta nueva legislación incorpora, en el ordenamiento jurídico, una serie de novedosos mecanismos procesales: como plazos más cortos para la realización de los actos procesales, una tutela jurisdiccional más eficaz, asistencia legal gratuita, implementa la oralidad en los procedimientos; y como consecuencia, incluye los subprincipios de concentración, inmediación y celeridad, tasa de forma expresa las situaciones en las que cabe ejercer los medios de impugnación, entre otros institutos, todo lo cual tiende a la realización de una eficaz tutela judicial en materia laboral, como garantía de protección de los derechos laborales constitucionales, dadas las nuevas características de simplicidad, celeridad y prontitud de los procesos laborales, lo que constituye una mayor garantía para la efectiva protección de las situaciones jurídicas sustanciales que involucren aspectos laborales y en las que, para su debida tutela".

Según Varela, Artavia y Picado (2017) bajo el nombre de "protección de fueros especiales y tutela del debido proceso", a partir del art. 540 se regula, por primera vez, con esa denominación y estructura un proceso sumarísimo, que algunos han denominado indebidamente amparo laboral o amparo de legalidad laboral.

Debemos tener presente que en Costa Rica el proceso de amparo está concentrado ante la Sala Constitucional y que, en virtud de un largo camino jurisprudencial, en las distintas materias, la Sala ha remitido a los interesados, para la tutela de sus intereses, a los tribunales de legalidad con lo cual se ha debido ir legislando para dotar a los tribunales comunes de mecanismos de protección expeditos. Esta es la razón por la cual, según los referidos autores a este proceso se le ha denominado como “amparo de legalidad laboral”

En cuanto a la razón para denominarlo como sumarísimo, debemos avocarnos a estudiar los plazos –que son sumamente cortos- establecidos para este proceso, tal y como se verá de seguido:

El artículo 543 del Código de Trabajo establece que una vez presentada la demanda el juzgado debe sustanciar el procedimiento de inmediato, sin pérdida de tiempo, posponiendo inclusive cualquier asunto de diversa naturaleza que se encuentre en trámite en el despacho. Es decir, que los procesos de protección son de carácter prioritario frente a cualquier otro tipo de proceso de naturaleza laboral.

En cuanto a la resolución inicial el artículo de referencia establece que la misma debe dictarse dentro de las 24 horas siguientes al recibo de la solicitud de las medidas de protección. En caso de que se incumpla con este plazo, la persona integrante del órgano jurisdiccional podría ser sancionada.

En el auto inicial se requerirá a la parte o partes demandadas (incluida la Administración Pública: El Estado y la Procuraduría General de la República, y en caso de las instituciones autónomas del superior jerárquico u organización que la represente legalmente, aunque no fueran demandadas) la rendición de informe bajo juramento que debe ser rendido dentro del plazo de 5 días.

Resulta de importancia destacar que el artículo 543 de análisis requiere que el informe de contestación se rinda bajo juramento. Se trata de un requisito o solemnidad sin el cual, obviamente no es posible tener por cumplido el acto prevenido. De modo que en virtud del principio pro trabajador, debemos interpretar que la parte demandada debe hacer indicación expresa de que ese informe es rendido, en este sentido, porque precisamente de lo contrario carecería validez y eficacia.

En consecuencia, si el escrito o informe de contestación no cumple con la indicación expresa de ser rendido bajo la fe del juramento, estimamos que carece del valor de informe que requiere la legislación procesal laboral en este tipo de proceso (ausencia de un requisito de validez) y en consecuencia no tiene eficacia alguna desde el punto de vista procesal, razón

por la cual en tal caso debería tenerse por no contestada la demanda y declararse con lugar la acción, según la correcta interpretación de los artículos 543 y 544 del Código de Trabajo.

En cuanto a lo reducido de los plazos establecidos para este procedimiento se complementan con los que han sido establecidos en el proceso laboral en general, mediante la implementación de la oralidad que obliga a los funcionarios que administran justicia a proceder al dictado de sus resoluciones y sentencias, de inmediato o a más tardar dentro del plazo de cinco días una vez concluido el acto (art. 518 inciso 4)

No obstante, lo anterior, no debe confundirse la posibilidad de suplir procedimientos con la desnaturalización de un proceso de naturaleza sumarísima. Así, tenemos que mediante Voto N° 19-06-2021 de las quince horas ocho minutos del veintiuno de enero de dos mil veintiuno del Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Heredia, Sección Extraordinaria dejó claramente establecido este tema, cuando dijo:

El tribunal observa que en el asunto que se conoce, además de transgredirse lo dispuesto en los numerales 583 y 585 del Código de Trabajo, en contradicción con la naturaleza sumarísima del proceso de protección en fueros especiales y tutela del debido proceso, se han otorgado una serie de audiencias no previstas por el ordenamiento jurídico, ni siquiera para el proceso ordinario laboral,...

Asimismo, resulta oportuno indicar que a diferencia del proceso ordinario laboral que tiene un plazo de prescripción de un año (artículo 413 del Código de Trabajo), o el de riesgo en el cual la prescripción es de tres años (artículo 304 del Código de Trabajo) en el proceso que nos ocupa, la prescripción es de seis meses (art. 542)

En cuanto a las consecuencias en caso de incumplimiento en relación con la celeridad y simplicidad que debe tener este proceso, tales como el incumplimiento de los plazos establecidos o el establecimiento de formalidades o trámites procesales más allá de lo necesario, se tiene que el legislador estableció expresamente en el artículo 547 del Código bajo estudio que *“El incumplimiento de los plazos o del trámite prioritario establecidos en esta sección se considerará falta de servicio de los funcionarios responsables y será sancionado disciplinariamente”*.

Resulta de importancia tener presente que el proceso laboral en general proscribe el entrabamiento de los procesos y con mucho mayor razón, ello debe tenerse presente y aplicarse al proceso que nos ocupa, mismo que es de naturaleza sumarísima. En efecto, el Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Heredia, Sección Extraordinaria en el supra referido Voto N° 19-06-2021 de las quince horas ocho minutos del veintiuno de enero de dos mil veintiuno dijo:

La forma de tramitar este expediente se encuentra en contraposición al mandato expreso contenido en el numeral 426 ídem, que considera contrarias al sistema de administración de justicia el decreto excesivo de nulidades, la falta de aplicación del principio de saneamiento y conservación del proceso, cuando ello fuera procedente; la disposición reiterada de prevenciones que debieron haberse hecho en una sola resolución; el otorgamiento de traslados no previstos en la ley; darles preeminencia a las normas procesales sobre las de fondo o aplicar, inconducentemente, formalidades y en general cualquier práctica procesal abusiva, estableciéndose incluso consecuencias disciplinarias para quien incurra en tales actos (artículo 424 ídem). Debe tomar nota el despacho que el resguardo del debido proceso y del derecho de defensa en los sistemas procesales orales se garantiza en las audiencias previstas por ley al efecto, y el alargar el trámite de los asuntos modificando el diseño

procesal ideado por el legislador, lejos de contribuir a ese fin, constituye un obstáculo para el derecho a la tutela judicial efectiva que resulta en un valor fundamental al que se debe aspirar en la tramitación de cualquier asunto en esta sede.

Del artículo 540 del Código de Trabajo se desprende claramente cuáles son los elementos del proceso sumarísimo establecido en la Sección Segunda del Capítulo Séptimo del Código de Trabajo, mismos que estudiaremos en la sección siguiente.

SECCIÓN II

ELEMENTOS DEL PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS

1. Objeto del proceso y pretensiones que se pueden invocar:

En relación con los asuntos posibles de ser tramitados mediante este proceso, se tiene que el mismo artículo 540, supra referido permite determinar con facilidad que lo que allí se regula es tanto la protección en fueros especiales en sí, como la tutela del debido proceso y dentro del mismo se establece también que podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores o trabajadoras que tengan lugar en el trabajo o con ocasión del artículo 540 último párrafo.

Artículo 540.-Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas.

Se encuentran dentro de esa previsión:

1) Los servidores y las servidoras del Estado en régimen de servicio civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento.

2) Las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes, a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal.

(...)

8) *Quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo.*

La tutela del debido proceso podrá demandarse en esta vía, cuando se inobserve respecto de las personas aforadas a que se refiere este artículo. También, podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección, los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores o trabajadoras, que tengan lugar en el trabajo o con ocasión de él. (El subrayado es suplido.)

Según Araya (2017) “este proceso sumarísimo puede tener por objeto: a) Determinar la vulneración de algún fuero de protección, b) Que, a cierta categoría de personas trabajadoras, se les haya respetado el debido proceso legal, en acciones en su contra -de despido, suspensión, amonestación, por ej.-, c) Determinación si alguna acción patronal haya producido discriminación laboral.”

En igual sentido, se tiene que la Sala Segunda de la Corte estableció (SSV 00753 – 2018)

El proceso especial regulado a partir del artículo 540 del Código de Trabajo, denominado “Protección en fueros especiales y tutela del debido proceso” constituye una vía sumarísima para constatar la violación de los fueros especiales de protección ahí regulados, la infracción de los procedimientos a los que las personas trabajadoras tengan derecho, o bien, la de formalidades o autorizaciones previstas, con motivo del despido o cualquier medida disciplinaria. Este proceso especial también se previó para que las personas trabajadoras pudieran impugnar los casos de discriminación, por cualquier causa, que ocurrieran en el lugar de trabajo o con ocasión de este. La competencia del órgano jurisdiccional se reduce a determinar la violación del fuero, de los procedimientos, formalidades o autorizaciones o la existencia de un acto discriminatorio. Cualquier otra cuestión que pretenda debatirse en este proceso especial excede la competencia del órgano jurisdiccional y el objeto para el que fue creado. (...)

Igualmente, con posterioridad, la Sala Segunda (SSV 00952 - 2020) en el mismo sentido, refirió:

...el proceso especial regulado a partir del artículo 540 citado constituye una vía sumarísima para constatar la violación de los fueros especiales de protección ahí regulados, la infracción de los procedimientos a los que las personas trabajadoras tengan derecho, o bien, la de formalidades o autorizaciones previstas, con motivo del despido o cualquier medida disciplinaria. Este proceso especial también se previó para que las personas trabajadoras pudieran impugnar los casos de discriminación que ocurrieran en el lugar de trabajo o con ocasión de este. (el subrayado es suplido)

De lo anterior se ve cómo la posición de la Sala Segunda hasta la fecha ha sido la de tutelar el debido proceso únicamente con ocasión al despido o a la imposición de alguna medida disciplinaria o del despido.

Inclusive, la Sala ha indicado expresamente (SSV 00952 - 2020) que *cualquier otra cuestión que pretenda debatirse en este proceso especial excede la competencia del órgano jurisdiccional y el objeto para el que fue creado.*

No cabe duda que en los casos de despido o de aplicación de alguna medida sancionatoria, el debido proceso debe ser cumplido a cabalidad, tal y como reconoció la Sala en el siguiente voto:

Se despidió a la actora porque existía una orden judicial que impedía que ella se acercara a otra persona que laboraba en el mismo centro de

trabajo. Sin embargo, la Sala estableció que esa orden judicial no imponía ninguna obligación para la empleadora, y que el cumplimiento de esas medidas era responsabilidad exclusiva de las partes involucradas. Por ello, determinó que el despido fue precipitado e injustificado, ya que no se le dio oportunidad a la parte de atender el proceso judicial en cuestión ni tampoco se le siguió un proceso administrativo disciplinario como correspondía. (225-2019)

Sin embargo, se considera que una lectura minuciosa del referido artículo nos permite deducir, al menos cinco objetos o tipos de pretensiones que se pueden invocar para acudir en petición de protección, a saber:

- A. La violación de fueros especiales de protección.

- B. La violación de procedimientos a que tienen derecho (debido proceso en sí, conforme a los párrafos 1) y 3)

- C. La violación de formalidades especialmente previstas en el ordenamiento jurídico.

- D. Las actuaciones contrarias a las autorizaciones especialmente previstas.

- E. Todo tipo de discriminación que se produzca contra el trabajador, con ocasión del trabajo

De lo expuesto se colige que dentro de las personas o sujetos legitimados para invocar este tipo de protección y utilizar esta vía sumaria se encuentran los funcionarios públicos quienes –según nuestro criterio- además de los casos de sanción o discriminación, tienen derecho a la tutela del debido proceso en sí, frente a los excesos que se pudieran producir en cualquier situación en que se deba respetar el debido proceso independiente del resultado del mismo, ya sea, que hayan existido medidas interlocutorias que afecten gravemente a la persona trabajadora, como medidas cautelares o inclusive, la duración misma de un procedimiento arbitrario al que pueda ser sometido un trabajador en contravención de los plazos legalmente establecidos. El inciso dos del artículo 540 así lo establece expresamente para el tipo de trabajadores que nos ocupa, y no se ve razón alguna para limitar tal mecanismo de protección en los casos referidos.

En cuanto al establecimiento de medidas cautelares, en concreto en cuanto a la suspensión de la persona trabajadora, durante la investigación, debe tenerse presente que la Sala Constitucional ha sostenido que dicha suspensión debe hacerse con goce de salario (SCV 927-94 y 18396-10).

En la reforma procesal laboral que nos ocupa, se tiene que el art. 541 inciso d), C.T. establece que en caso de faltas de gravedad tal que imposibiliten desarrollo normal de la relación laboral, el órgano del debido proceso puede adoptar de manera excepcional, la medida cautelar de suspensión de la persona trabajadora durante el trámite del proceso en la sede patronal.

Antes de la reforma procesal que nos ocupa, se planteó el tema de la duración del proceso ante la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (196-2009) dentro de un proceso ordinario, en el que se alegaba que en la tramitación del procedimiento en sede administrativa excedió el plazo máximo de tres meses que se establece para tramitar un procedimiento desde la interposición de la denuncia hasta la resolución final, conforme al artículo 17 del Reglamento y el 5 inciso 2) de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley n° 7476 de 3 de febrero de 1995. Lamentablemente la Sala no se pronunció al respecto. En este momento tal control se solía hacer mediante los recursos de amparo ante la Sala constitucional.

No obstante, según la tesis sostenida en la presente investigación, el proceso sumarísimo que nos ocupa, puede ser aplicado no solamente con motivo del despido o cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, sino además por violaciones al debido proceso en sí –como el tema del exceso injustificado y excesivo de los plazos legalmente establecidos, conforme al principio de legalidad que rige en materia de derecho público- las que resultan ser igualmente lesivas para la persona trabajadora independiente del resultado del proceso.

En relación con lo expuesto, se tiene que, aunque no hemos encontrado que a la fecha la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se haya pronunciado con respecto a estos temas, sí tiene la oportunidad de hacerlo y determinar sí, como se considera acá ello podría discutirse dentro de este tipo de proceso, con prescindencia del tema de si se impone o no una sanción, sobre la base de la consideración de que con tal duración se violenta los

principios constitucionales de justicia pronta y cumplida que tutela el artículo 41 de la Constitución Política costarricense.

Finalmente, debe tenerse claro que como ha indicado la Sala (SSV 00303 – 2020) el objeto del proceso sumarísimo en estudio no es la determinación de si se cometió o no la falta imputable a la persona trabajadora, sino únicamente la determinación de si en la determinación de la misma se han respetado los procedimientos a los cuales tiene derecho, razón por la cual, la sentencia estimatoria no prejuzga sobre el contenido material de la conducta de la persona accionada:

El numeral 545 ibidem, en lo de interés señala: "...La sentencia estimatoria en estos casos no prejuzga sobre el contenido sustancial o material de la conducta del demandado, cuando la tutela se refiere, únicamente, a derecho sobre un procedimiento, requisito o formalidad." Lo que significa que no es que la demandada no pueda sancionar una conducta que estime sancionable, solo que para hacerlo debe respetar el derecho de defensa que tiene la trabajadora, pues mientras no lo haga su actuación es ilegítima. (El subrayado es suplido)

2. Casos en que el objeto o pretensión de tutela es por violaciones al debido proceso en sí.

Los autores consultados para realizar la presente investigación (Varela, Artavia y Picado) no ven el tema del debido proceso como un aspecto tutelable en sí, sino únicamente cuando su violación se da como consecuencia de una sanción. Es decir, que para tales

autores la protección frente al debido proceso solamente se daría en aquellos casos en que el proceso culmine con sanción.

No obstante, en el curso de la presente investigación, se ha determinado que las lesiones al debido proceso sin importar si el proceso culmina con sanción o no, en tanto que exista afectación para la persona trabajadora, está previsto por el legislador como objeto de tutela mediante este proceso sumarísimo, conforme al ordenamiento jurídico costarricense, por las garantías que existen tanto a nivel legal como constitucional, por lo que ello viene a ser uno de los aspectos más relevantes de la presente investigación y que –en consecuencia– se pretende que constituya un verdadero aporte a la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras del sector público.

El párrafo tercero de este artículo 540 concede el derecho a demandar tutela por violaciones al debido proceso a las personas protegidas por este artículo y en consecuencia a todo funcionario público.

Asimismo, en el párrafo cuarto se indica expresamente que podrán impugnarse por esta vía sumarísima los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores que se den en el trabajo o con ocasión de él.

Estimamos que el criterio de protección, conforme al espíritu de todo el Código de Trabajo, y además, sobre la base de las reformas procesales operadas en el año 2017, no

solamente incluye el proceso de protección de fueros, del debido proceso y protección frente a todo tipo de actos discriminatorios, sino que además todas las normas se deberán interpretar y aplicar de manera amplia (extensiva) de modo que se logre una efectiva protección de la persona trabajadora en las diferentes circunstancias en que se vea afectada conforme a los supuestos de hecho referidos.

En cuanto a la determinación de la competencia en relación con las pretensiones posibles de invocar, además de lo referido en el punto anterior con respecto al artículo 540 del Código de Trabajo se tiene que el numeral 545 de dicho cuerpo normativo, establece:

La competencia del órgano jurisdiccional se limitará, para estimar la pretensión de tutela, a la comprobación del quebranto de la protección, el procedimiento o los aspectos formales garantizados por el fuero, y si la sentencia resultara favorable a la parte accionante, se decretará la nulidad que corresponda y se le repondrá en la situación previa al acto que dio origen a la acción y condenará a la parte empleadora a pagar los daños y perjuicios causados. (...) La sentencia estimatoria en estos casos no prejuzga sobre el contenido sustancial o material de la conducta del demandado, cuando la tutela se refiere, únicamente, a derechos sobre un procedimiento, requisito o formalidad. (Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral". El subrayado no corresponde a lo original)

Del artículo transcrito resulta claro que el proceso sumario establecido en la Sección II del capítulo Séptimo del Código de Trabajo es tanto para la protección de fueros especiales en los casos de despido o de alguna otra sanción disciplinaria, como para tutelar el debido proceso en sí (que incluye múltiples aspectos que ya han sido desarrollados previamente por la jurisprudencia constitucional –a partir de la creación de la Sala Constitucional en el año 1989 y entre ellos, el derecho a una justicia pronta y cumplida –art. 41 constitucional–.

Inclusive consideramos que en los casos en que el trámite de un proceso se prolongue de manera excesiva o se cometan graves quebrantos a los derechos de la persona trabajadora, como sería el caso de la aplicación de medidas cautelares de duración excesiva o en cualquier forma que vaya en detrimento de sus derechos laborales y dignidad como persona trabajadora, no requiere, siquiera el dictado de una resolución final en el proceso administrativo.

Este requisito no solamente no está establecido por el legislador, sino que sería contraria al contenido literal de los artículos 17 y 422 ambos del C.T. que obliga a los aplicadores del derecho a realizar una interpretación del Código de Trabajo, sus Reglamentos y sus leyes conexas, conforme al interés de los trabajadores, “... reglas *"pro operario"* (*"in dubio pro operario"*, norma más favorable y condición más beneficiosa), de modo que en la solución de los conflictos se cumplan los principios cristianos de justicia social y la desigualdad de la parte trabajadora no se exprese en el resultado del proceso.” (art. 422 C.T.)

En este mismo sentido se tiene que el legislador expresamente dispensó este proceso del requisito de agotamiento del proceso administrativo, para acudir en demanda de protección y tutela judicial efectiva. De modo que, sí no se requiere el agotamiento de la vía administrativa para acudir en demanda de protección ante los abusos y arbitrariedades patronales, si se acude únicamente en petición de justicia por graves violaciones procesales interlocutoras no necesariamente ligadas a la existencia de una sanción disciplinaria patronal, no se requiere el dictado de tal acto administrativo final.

Se considera que una interpretación contraria facilitaría el atropello a los derechos de los trabajadores que impediría demandar una serie de daños y perjuicios cometidos por los patronos por la violación al debido proceso.

Por otra parte, en caso de que a la persona trabajadora le sea negada la posibilidad de acudir en demanda de este tipo de protección se estaría violentando el principio de plenitud hermética del ordenamiento jurídico, que también debe tener un carácter procesal en el sentido de que siempre debe existir una vía para entablar la pretensión de que se restauren los derechos subjetivos e intereses legítimos lesionados.

En cuanto a principio de plenitud hermética del ordenamiento Jurídico, se tiene que Recaséns Siches (1959) indica que es una necesidad absoluta de todo orden jurídico, que es principio esencial que condiciona la posibilidad de todo Derecho positivo y dice:

Mas si bien el sistema del orden jurídico vigente ha de considerarse necesariamente como completo, como plenario, como hermético, sin poros, es decir, sin lagunas, en cambio, es evidente que de hecho éstas existen en el conjunto de materiales del derecho positivo. Es un hecho que en el conjunto de leyes, reglamentos, costumbres, precedentes judiciales, etc., que integran el Derecho formulado de un orden jurídico, hay vacíos. ”

Seguidamente, dicho autor en la misma obra referida, aclara su idea, refiriendo:

De suerte que se puede decir que el Derecho formulado, el explicitado en leyes y costumbres, presenta muchos vacíos o lagunas; pero que el orden jurídico vigente, que por esencia debe ser total -

herméticamente pleno-, contiene en principio respuesta a toda controversia práctica; porque, si hay alguna laguna, ella deberá ser necesariamente llenada por el juez.

En este mismo sentido se tiene que el artículo 5 de la ley Orgánica del Poder Judicial establece en su párrafo tercero:

Los tribunales no podrán excusarse de ejercer su autoridad o de fallar en los asuntos de su competencia por falta de norma que aplicar y deberán hacerlo de conformidad con las normas escritas y no escritas del ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes.

En relación con lo expuesto, se tiene que en el proceso laboral, conforme a la reforma operada, se estableció este mismo principio, con una perspectiva de índole procesal.

Artículo 428.- *La inexistencia de normas procesales expresamente previstas para un caso o situación concreta se llenará mediante la aplicación analógica de las otras disposiciones de este mismo Código y sus principios, en cuanto resulten compatibles.*

La legislación procesal civil y la procesal contencioso-administrativa, en los procesos contra el Estado y las instituciones, serán de aplicación supletoria, para llenar los vacíos normativos de este Código o para utilizar institutos procesales no regulados expresamente, que sea necesario aplicar para la tutela de los derechos de las partes y los fines del proceso, con la condición de que no contraríen el texto y los principios procesales de este título.

En todo caso, si hubiera omisión acerca de la forma de proceder, los órganos de la jurisdicción laboral estarán autorizados para idear el procedimiento más conveniente, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes, con tal de que se les garantice a estas el debido proceso. En todo caso, se respetará la enunciación taxativa de los recursos hecha en este Código. El subrayado es suplido.

En todo caso, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 420 y 470 del Código de Trabajo, las autoridades judiciales deben permitir ampliamente el acceso a la justicia ante cualquier violación procesal por parte del patrono con respecto al debido proceso y trato discriminatorio en perjuicio del servidor público.

Artículo 420.- En la jurisdicción de trabajo, establecida en el artículo 70 de la Constitución Política, se dirimirán los conflictos individuales y colectivos, cuya solución requiera la aplicación de normas de derecho de trabajo y seguridad social, y los principios que lo informan, así como los asuntos conexos a las relaciones sustanciales propias de ese derecho.

*Dentro de ese ámbito se incluyen el conocimiento de todas las prestaciones derivadas de las relaciones de empleo público, para el cobro o cumplimiento de extremos laborales, **así como las impugnaciones o nulidades de actos u omisiones de todas las instituciones u órganos de derecho público, relativas a dicho empleo, cuando por su contenido material o sustancial y el régimen jurídico aplicable deban ser ventiladas ante la jurisdicción laboral.** (Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".) El subrayado es suplido.*

Además, consideramos que a la luz de los principios que regulan el derecho laboral (principio pro trabajador) y la necesidad de dar una efectiva protección hacen que se deba dar una interpretación flexible en defensa de los intereses del trabajador. Así, tenemos que el artículo 470 del código de la materia establece:

Artículo 470.- Las actuaciones jurisdiccionales deberán cumplir las disposiciones que ajustan la competencia de los jueces y consagran las ritualidades establecidas para garantizar el debido proceso.

Los titulares de los órganos jurisdiccionales velarán por el cumplimiento de esas disposiciones, de tal manera que no se produzca, en ningún momento, denegación del acceso a la justicia o se afecte el derecho de

defensa. (Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".) El subrayado es suplido.

Proceder de manera distinta implicaría desatención de la obligatoriedad de la función jurisdiccional, de la obligatoriedad de los procedimientos legales y de búsqueda de la verdad real.

De lo expuesto resulta posible concluir que la tutela procesal al debido proceso y a actos discriminatorios se da en cualquier supuesto, no solamente en los casos de que exista el despido. La protección frente a actos discriminatorios ni siquiera requiere el presupuesto de la existencia de un proceso administrativo –aunque podría existir, claro está–.

La razón de ser de este proceso es la de brindar a las partes un mecanismo de protección a algunos derechos fundamentales (garantizados tanto por la Constitución, como por los tratados internacionales suscritos por el país), tales como estabilidad en el empleo, protección al debido proceso y proscripción de todo tipo de discriminación en el trabajo.

El debido proceso, en sí, constituye un derecho fundamental, constitucional e inalienable de las personas bajo la tutela y amparo del Ordenamiento Jurídico costarricense.

En ese sentido, incluso la Sala Constitucional ha señalado que “No debe perder de vista la autoridad consultante que la materia que tratamos es sancionatorio y por ello debe aplicarse todas las garantías que el constituyente, los instrumentos internacionales, y la Sala,

como intérprete del Derecho de la Constitución han reconocido para este tipo de procesos.”
(Sala Constitucional, Voto No. 5760-97)

Existen casos en que la violación al debido proceso causa una grave afectación a la persona trabajadora durante el trámite de la causa, como sería el caso de las causas cuya duración se prolonga en el tiempo de manera casi interminable, se exceden groseramente los plazos, o la persona trabajadora es sometida a medidas cautelares arbitrarias o igualmente interminables, en cuyos casos se consideramos que ésta podría acudir a ejercitar su reclamo mediante la interposición de este proceso, aún y cuando el trámite no haya concluido en la sede administrativa.

En virtud de lo anterior debe permitirse la revisión amplia de las actuaciones y quebrantos groseros a la legalidad y al debido proceso, cometidos en sede administrativa haya o no concluido el proceso cuando existan quebrantos procesales o medidas laborales arbitrarias, como por ejemplo, haber privado al trabajador de todo tipo de funciones laborales afectándole su dignidad humana y su derecho al trabajo por todo el tiempo que el patrono desee mediante medias cautelares y un proceso arbitrario e interminable.

3. Sujetos legitimados para interponer el proceso sumarísimo de protección:

En cuanto a las personas que pueden acudir en demanda de las pretensiones referidas en el acápite anterior, se tiene que el artículo 540 tantas veces referido establece ocho categorías de trabajadores, sin embargo, tal y como se expuso en el apartado correspondiente a alcances y limitaciones en la introducción de la presente tesis, nuestro estudio se concreta al fuero especial del servidor público (540 inciso 2) -quienes también cuentan con la protección de análisis, aunque no se encuentren sujetos al Estatuto del Servicio Civil- en el ordenamiento jurídico costarricense conforme a la reforma procesal laboral del 25 de julio del año 2017 y los casos de personas que sufran de discriminación laboral (art. 540 inciso 8).

Ahora bien, dentro de la categoría de servidores públicos que son el objeto de nuestra investigación tenemos que estarían legitimados para acceder al referido proceso, quienes se encuentren en las siguientes circunstancias:

- A. Todas aquellas personas que poseen estabilidad en el empleo (Ej. Empleados públicos inciso 2).

Resulta de interés acotar acá que conforme a la reiterada jurisprudencia de la Sala Segunda, tal protección se tiene independientemente de que la persona trabajadora se encuentra en propiedad o bien esté en curso de período de prueba.

Lo realmente trascendente en este asunto es esa condición grávida de la trabajadora al momento de su despido, independientemente de que para entonces se encontrara en curso el periodo de prueba que permite al

patrono prescindir de sus trabajadores sin responsabilidad, facultad que se ve limitada cuando se trata de una trabajadora protegida con el fuero especial que le otorga la condición del embarazo. Ya esta Sala ha resuelto que la protección a la trabajadora embarazada también procede aun cuando ella se encuentre cumpliendo el período de prueba. Ese criterio se ha sostenido, entre otras, en las sentencias 1997-161, 2000-948, 2001-136, 2002-229, 2002-379, 2004-336, 2005-434, 2006-562, 2006-685, 2007-701, 2008-41 y 2008-182. Desde la primera resolución indicada, se señaló que si el empleador alega falta de aptitud, debe acudir a la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo para acreditar esa deficiencia y lograr la autorización requerida para despedir. Así las cosas, el libre despido en el período de prueba, aun en el sector público, sufre una excepción y no basta la simple voluntad del empleador para concluir la relación. SSV ° 01570 – 2018)

B. Aquellas personas quienes requieran de la aplicación de procedimientos especiales para ser afectados.

C. Los trabajadores y trabajadoras del sector público que sean objeto en su trabajo o en ocasión de él, de discriminación, en términos generales.

La reforma procesal laboral incorporó un Título Octavo al Código de Trabajo, denominado “Prohibición de Discriminar” mismo que a partir del artículo 404 establece lo concerniente a tal prohibición, que como tal, no está siendo objeto de la presente investigación. Lo que sí resulta oportuno indicar es que la misma obedece a la necesidad de que nuestro país, ajustara su normativa interna al compromiso internacional surgido como consecuencia de la suscripción del Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

El artículo 1 del referido convenio define la discriminación como “(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; ...” así como “(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

De modo que, los aspectos referidos en la lista taxativa deben ser objeto de regulación interna por parte de los estados signatarios del convenio referido, sino que, además éstos pueden incluir algunos otros conforme lo indicado en el inciso “b” supra transcrito. Sobre la base anterior en Costa Rica se agregó lo concerniente a la edad, filiación, filiación sindical, situación económica, origen social, discapacidad y de suma importancia resulta que la lista en nuestra legislación se hizo *numerus apertus* por cuanto finalmente se indicó la frase “cualquier otra forma análoga de discriminación”

Asimismo, sobre este particular, debemos tener presente que la protección no solamente abarca a los funcionarios que se encuentren laborando para el sector público, al momento en que se produce la acción o trato discriminatorio, sino que consideramos que tal amparo no podría negarse a una persona que, aunque no se encuentre nombrada como funcionario público, sí se encuentre participando de un proceso de selección

(nombramiento); además de circunstancias específicas tales como traslado, permuta, ascenso o reconocimiento en el cual se dé la alegada discriminación.

En este sentido se tiene que el artículo 410 párrafos segundo y tercero del Código de la materia así lo establecen:

En cuanto a la Administración Pública y las demás instituciones de derecho público, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por el presente título será anulable a solicitud de la parte interesada, y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio a este título.

Todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 de este Código.

4. La carga de la prueba:

En lo que hace a la carga probatoria dentro del presente proceso sumarísimo, resulta de importancia destacar que aparte de la normativa específica establecida en el apartado correspondiente a este tipo de proceso, aplica lo dispuesto por el artículo 478 del Código de

Trabajo, en los que se indican los casos en que corresponde al patrono o al trabajador probar algunos aspectos de la relación laboral.

El artículo 543 establece que la parte empleadora debe presentar copia certificada del expediente del debido proceso a qué se refiere este título sección en aquellos casos en que la violación que se esté reclamando verse sobre temas de violación al debido proceso. De modo que, la carga de la prueba sobre el cumplimiento del debido proceso en el proceso seguido en la sede patronal, corre a cargo de la parte accionada

La circunstancia de que la parte patronal no aporte la certificación del expediente del debido proceso conforme a lo establecido el artículo 544 párrafo 1º, implica la declaratoria con lugar de las pretensiones. Nótese que la redacción de la frase correspondiente tiene carácter imperativo al decir “Se declarará con lugar la acción”, salvo que otras pruebas impliquen una resolución distinta.

En cuanto al tema probatorio en materia de discriminación debe tenerse presente que el artículo 409 del Código de Trabajo, refiere que “*...quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación.*” De manera que es a la persona trabajadora a quien corresponde demostrar los hechos referidos al respecto en su escrito de solicitud de tutela y además debe indicar cuáles son los argumentos de comparación que permiten considerar que se está ante un trato discriminatorio con respecto a otros casos.

El artículo 478 inciso 10 del C.T. establece que corresponde a la parte patronal “*La justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas o las conductas señaladas como discriminatorias en todas las demandas relacionadas con discriminaciones.*” En igual sentido, se tiene que Varela, Artavia y Picado (2017) indican:

... no se habla de un deber del empleador de probar que no discriminó, sino de probar la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de la medida que es alegada como discriminatoria, respondiendo a una flexibilización de la carga de la prueba. De ahí que no se trate de una auténtica inversión de la carga de la prueba en sentido técnico jurídico, pues, si así fuera, bastaría con que el demandante alegara la discriminación para colocar al demandado, ante la prueba diabólica de un hecho negativo; es decir, estaría obligado a probar la no discriminación.

En consecuencia, se trata de un tema de distribución de la carga probatoria de modo que cada parte deba acreditar aquellos aspectos que esté en una mejor condición de probar.

5. Efectos de la sentencia que constate la violación al debido proceso y o la discriminación.

El artículo 410 párrafo primero del Código de Trabajo establece en los casos en que se acredite que los empleadores o empleadoras han cesado a las personas trabajadoras por motivos discriminatorios, es la reinstalación en el trabajo con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación.

En el caso de que la discriminación se produzca en contra de un trabajador que se encuentre participando en un proceso de selección (nombramiento), de traslado, permuta, ascenso o reconocimiento, la consecuencia inmediata de la sentencia podría ser la nulidad del acto administrativo dictado mediante tal violación, en caso que así hubiera sido peticionado por la parte trabajadora, con la consecuencia de que –en ese caso- el mismo deberá disponerse nuevamente de manera objetiva. Sobre este particular resultaría importante que el Juez de trabajo dimensionara los alcances de su fallo con respecto a las circunstancias en las cuales debe producirse el nuevo acto administrativo para cumplir con tales parámetros de objetividad.

En todos los casos anteriores, sea que la discriminación haya implicado un despido o bien que se haya dado en cualquier otro procedimiento laboral dentro de la empresa, se tiene previsto el pago de una indemnización en favor del trabajador o trabajadora afectados.

Podría suceder que en un caso de despido la persona trabajadora no tenga interés en continuar con la relación laboral, y en tal caso opte únicamente por la indemnización respectiva.

Igualmente, se podría dar el caso de que como parte de las pretensiones de la demanda no se invoque la reinstalación, sino únicamente la indemnización correspondiente a un despido con responsabilidad patronal y el pago adicional de daños y perjuicios ocasionados, en los términos establecidos en el artículo 495 inciso 5 del Código de Trabajo) –requisitos de

la demanda ordinaria- en armonía con lo dispuesto en concreto para el proceso sumarísimo, por el artículo 545 párrafo primero del mismo cuerpo legal.

Artículo 545.- La competencia del órgano jurisdiccional se limitará, para estimar la pretensión de tutela, a la comprobación del quebranto de la protección, el procedimiento o los aspectos formales garantizados por el fuero y, si la sentencia resultara favorable a la parte accionante, se decretará la nulidad que corresponda y se le repondrá a la situación previa al acto que dio origen a la acción, y condenará a la parte empleadora a pagar los daños y perjuicios causados. Si los efectos del acto no se hubieran suspendido, se ordenará la respectiva reinstalación, con el pago de los salarios caídos. (El subrayado y la negrita son suplidos)

SECCIÓN III

PRESUPUESTOS PROCESALES DEL PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS

Los presupuestos procesales son aquellos requisitos necesarios para que se constituya una relación procesal válida, de modo que su ausencia tornaría inválido el trámite procesal seguido sin el cumplimiento de los mismos.

En el caso del proceso que nos ocupa, estos son:

1. Competencia del Juez:

En la competencia absoluta, la intervención del Juez incompetente da lugar a una relación jurídica procesal inválida. Se da por razón de cuantía, territorio, materia.

Sobre el particular debemos tener presente que en Costa Rica la competencia en materia laboral está unificada en los juzgados de Trabajo, quienes conocen la materia laboral indistintamente los asuntos de mayor y de menor cuantía, siendo que la principal diferencia al respecto consiste en que los asuntos de menor cuantía no tienen asignado el recurso de casación contra la sentencia final, sino el de apelación (art. 583 inciso 14 del Código de

Trabajo). De manera que el recurso de casación está previsto únicamente para los asuntos de mayor cuantía o de cuantía inestimable (art. 586 ibid).

En cuanto al proceso que nos ocupa, en particular, debe tenerse presente que tal y como lo establece el artículo 545, este mecanismo jurisdiccional de protección tiene por objetivo “... *la comprobación del quebranto de la protección, el procedimiento o los aspectos formales garantizados por el fuero ...*” –párrafo primero- en cuyos casos “... *no prejuzga sobre el contenido sustancial o material de la conducta del demandado, cuando la tutela se refiere, únicamente, a derechos sobre un procedimiento, requisito o formalidad.*” - párrafo tercero-.

Evidentemente, aunque este artículo no lo dice expresamente, en los casos en que se invoque y acredite la existencia de un acto discriminatorio sí se estaría juzgando la conducta de las personas y /o empresas constitutivas de la representación patronal, que fueron demandadas.

Asimismo, en caso de que la pretensión que se invoque, no corresponda ser tramitada por esta vía –en todo o en parte- de oficio se debe orientar la tramitación en la forma que proceda –art. 546 párrafo primero ibid-, de manera que “*cuando se presente alguna pretensión de tutela correspondiente a este procedimiento, de forma acumulada con otra u otras cuyo trámite deba realizarse en la vía ordinaria, será desacumulada y tramitada según lo previsto en esta sección, sin perjuicio del curso de las otras pretensiones.*” –párrafo segundo del art. 546 referido-

2. Capacidad procesal de las partes y representación:

Esto es lo que procesalmente se conoce como la *legitimatío ad processum*, se concibe como la aptitud o idoneidad para ejecutar actos procesales válidos por parte de los sujetos de la relación jurídica procesal; valga decir, es la capacidad jurídica procesal de las partes, que en tanto que presupuesto procesal, *“la falta de ésta constituye un motivo de nulidad, que vicia el procedimiento y la sentencia que llegue a dictarse, en el caso de que el juez no caiga en la cuenta de que existe este vicio.”*, Echandía, H. (2012).

La legitimación activa la tiene el trabajador o persona que durante el trabajo o con ocasión del mismo acuda en demanda de tutela, y logre comprobar el quebranto a la protección; es decir, el quebranto del procedimiento o de los aspectos formales garantizados por el fuero o bien de la existencia de algún tipo de discriminación.

En lo que respecta la representación el Código de la materia indica (art. 542 párrafo segundo) indica que la firma del solicitante no requiere ser autenticada por la de un profesional o una profesional en derecho, si la persona interesada presenta personalmente el respectivo libelo; pero si fuera necesario debatir en audiencia, debe contarse con patrocinio letrado.

Debe tenerse presente que una de las implicaciones de la reforma laboral (art. 454 del C. T.) es la creación de la figura del Abogado o Abogada de Asistencia Social (a cargo de la Defensa Pública), cuyo propósito es brindar asistencia legal gratuita a las personas

trabajadoras cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N.º 9289, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del Año 2015, de 29 de noviembre de 2014 que equivale a ochocientos seis mil ochocientos colones.

Además de los trabajadores cuyos ingresos sean conforme lo indicado, este servicio está disponible sin ningún tipo de limitación para las madres y los menores de edad, con respecto de la asistencia especial del Estado a que tienen derecho ni para casos de discriminación, esto último de conformidad con lo regulado en el título octavo del Código de Trabajo (arts. 404 y siguientes).

En cuanto a la legitimación pasiva, se tiene que el artículo 543 del C.T. establece en su párrafo tercero que *“cuando la acción verse sobre actos de las administraciones públicas, aunque no pida, se tendrá como demandado al Estado o a quien corresponda, y se pondrá la resolución inicial también a conocimiento de la Procuraduría General de la República o, en su caso, del órgano jerárquico de la institución autónoma u organización que la represente legalmente, para que pueda apersonarse al proceso, dentro del mismo plazo de cinco días, a hacer valer sus derechos.”*

SECCIÓN IV

FASES DEL PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE FUEROS

1. Solicitud de Tutela:

El legislador considera que lo que se interpone no es en sí una demanda, sino una petición de tutela, no obstante que indica (art. 542 párrafo tercero del Código de Trabajo) que ésta *“deberá cumplir, en lo pertinente, los requisitos señalados para la demanda, excepto el que se refiere al agotamiento de la vía administrativa, e incluir el nombre de la persona, la institución, el órgano, el departamento o la oficina a la que se atribuye la arbitrariedad.”*

En consecuencia, el Juez podría realizar prevenciones para que se cumpla con requisitos omitidos que se consideren imprescindibles para, en caso de que proceda se pueda otorgar la tutela, o aún para poder conceder la tutela cautelar; no obstante, de conformidad con la celeridad que este tipo de proceso requiere se deberá evitar hacer prevenciones salvo que –como se dijo- ello resulte ser totalmente necesario.

Debe tenerse presente que en este proceso se pueden pedir medidas cautelares, las cuales se rigen en lo sustancial por los mismos requisitos establecidos para cualquier tipo de proceso laboral (Ver las regulaciones respectivas en el título X, Capítulo V, sección V, del Código de Trabajo, a partir del artículo 489).

Además, se tiene que las mismas se pueden solicitar tanto antes de iniciarse el proceso, como durante su tramitación e inclusive en la fase de ejecución.

Conforme lo establecen los artículos 489 y 490 del Código de Trabajo, la razón legal de ser de las medidas cautelares es la de “proteger y garantizar, provisionalmente, el objeto del proceso y la efectividad de la sentencia”, “la preservación del ejercicio de un futuro derecho” y “garantizar el eventual futuro derecho”

Se puede emplear el mecanismo de las medidas cautelares tanto para lograr la protección en relación con la violación al debido proceso como frente a los casos de trato discriminatorio.

La medida cautelar busca evitar el grave perjuicio de conculcar el debido proceso e indefensión en el trámite de cualquier proceso disciplinario o laboral, así como frente a cualquier acción patronal que implique discriminación.

2. Auto inicial de curso o de emplazamiento:

De conformidad con lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 543 del Código de Trabajo, el trámite del proceso de protección es de naturaleza prioritaria, de modo que una vez ingresada la petición de tutela el juzgado debe proceder a disponer el auto inicial que da

curso a al proceso, sin pérdida de tiempo, a más tardar dentro de las 24 horas siguientes, posponiendo cualquier asunto de naturaleza distinta, que se tramite en el Juzgado.

En lo que respecta al contenido de dicho auto inicial se tiene que el mismo artículo referido establece que se debe solicitar *“a la institución, la autoridad o a los órganos públicos o a la persona accionada un informe detallado acerca de los hechos que motivan la acción, el cual deberá rendirse bajo juramento dentro de los cinco días siguientes a la notificación, acompañado de copia de los documentos que sean de interés para la parte y de una copia certificada del expediente administrativo, en el caso de las relaciones de empleo público o del expediente del debido proceso en su caso, sin costo alguno para la parte demandante.”*

En este mismo auto, en caso de que se esté ante resultados lesivos, se puede disponer –art. 543 párrafo segundo- la suspensión de los efectos del acto, de manera cautelar, aún de oficio. En este caso –se indica- la parte accionante quedará repuesta provisionalmente a su situación previa al acto impugnado.

En tanto que cautelar, *“esa medida se ejecutará de inmediato sin necesidad de garantía alguna y podrá revisarse y modificarse a instancia de la parte accionada, hecha mediante la interposición del recurso correspondiente, por razones de conveniencia o de evidente interés público, o bien, porque valorada la situación de forma provisional se estime que existen evidencias excluyentes de discriminación, sin perjuicio de lo que se resuelva sobre el fondo –ibidem-*

Además, en los casos de demandas que se hagan en el sector público -que es el objeto de la presente investigación- en esta resolución inicial se debe tener como parte demandada al Estado o a la institución que corresponda, razón por la cual tal auto se debe poner en conocimiento de la Procuraduría General de la República o, en su caso, del órgano jerárquico de la institución autónoma u organización que la represente legalmente, para que pueda apersonarse al proceso, dentro del mismo plazo de cinco días, a hacer valer sus derechos - art.543 párrafo tercero-

Deberá indicarse en este auto y tenerse presente que *“la parte empleadora deberá presentar la copia certificada del expediente del debido proceso indicado en el artículo anterior, si el caso versara sobre la violación de ese derecho.”* –art. 543, párrafo quinto-

En cuanto a las notificaciones se tiene que deben realizarse *“por los medios autorizados por la ley o por la propia parte interesada, siempre que lo haga con el respaldo de la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de Policía, la que tendrá la obligación de asistirle de forma inmediata sin costo alguno y de dejar constancia de su intervención. Los juzgados de trabajo podrán disponer la notificación inmediata por un asistente judicial o por un funcionario designado al efecto.”* -art. 543, párrafo sexto-

En consecuencia, se ve que el legislador puso a disposición de las autoridades de trabajo una amplia gama de recursos disponibles para realizar el trámite de notificación, lo

que guarda correlación con la naturaleza privilegiada de un proceso de esta naturaleza sumarísima.

3. Contestación de la demanda o informe de la parte demanda:

El artículo 543 del Código de Trabajo establece que se requerirá a la parte o partes demandadas (incluida la Administración Pública: El Estado y la Procuraduría General de la República, y en caso de las instituciones autónomas del superior jerárquico u organización que la represente legalmente, aunque no fueran demandadas) la rendición de informe bajo juramento que debe ser rendido dentro del plazo de 5 días.

Dicho artículo requiere que el informe de contestación se rinda bajo juramento. Se trata de un requisito o solemnidad sin el cual, obviamente no es posible tener por cumplido el acto prevenido. De modo que en virtud del principio pro trabajador, debemos interpretar que la parte demandada debe hacer indicación expresa de que ese informe es rendido, en este sentido, porque precisamente de lo contrario carecería validez y eficacia.

Hemos visto que en la práctica surge la duda de si lo que debe rendirse es únicamente un informe o además hay que presentar un escrito de contestación propiamente dicho. Tal y como se ha indicado supra, lo que establece la legislación procesal es que se debe rendir un informe detallado acerca de los hechos que motivan la acción, el cual deberá rendirse bajo juramento dentro de los cinco días siguientes a la notificación, acompañado de copia de los

documentos que sean de interés para la parte y de una copia certificada del expediente administrativo. Evidentemente el informe se podrá presentar solo o acompañado de un escrito de contestación propiamente dicho, pero basta con el informe.

Para este proceso especial, no se indica que dicho informe deba cumplir con las formalidades o requisitos establecidos para la contestación de la demanda. Lo que sí se exige es que dicho en tal documento se debe hacer referencia a los hechos que se plantean en la acción, y de manera detallada; esto es, uno a uno; así como que el mismo sea rendido bajo juramento.

No obstante, debe tenerse presente que hay ciertas formalidades básicas que los Tribunales siempre van a prevenir y que la parte interesada debería cumplir, so pena de sufrir consecuencias legales, como por ejemplo el señalar lugar o medio para atender sus notificaciones, conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Ley de Notificaciones Judiciales N°. 8687 de 4 de diciembre de 2008.

ARTÍCULO 11.- Notificación automática

A la parte que, en su primer escrito o prevenida al efecto por el juez, no indique el medio conforme a esta Ley, las resoluciones posteriores le quedarán notificadas con el transcurso de veinticuatro horas de dictadas, incluidas las sentencias.

Se producirá igual consecuencia cuando la notificación no se pueda efectuar por el medio señalado. En este caso, la resolución se tendrá por notificada con el comprobante de transmisión electrónica o la respectiva constancia, salvo que se demuestre que ello se debió a causas que no le sean imputables.

4. Consecuencias legales en caso de que no se rinda el informe, no sea presentado en tiempo, o no se aporte la certificación de expediente del debido proceso.

En caso de que no se rinda el informe, no sea presentado en tiempo, o no se aporte la certificación de expediente del debido proceso cuando ello haya resultado ser necesario (caso de violación de fueros protegidos)

La norma procesal establece:

Artículo 544.- Si no se respondiera dentro del término señalado y al mismo tiempo no se produce oposición de la parte demandada, o bien, si no se aporta la certificación del expediente del debido proceso cuando este haya sido necesario, se declarará con lugar la acción, si el caso, de acuerdo con los autos, no amerita una solución diferente según el ordenamiento. (...)

En cuanto a si no se cumple con la indicación expresa de ser rendido bajo la fe del juramento, estimamos que carece del valor de informe que requiere la legislación procesal laboral en este tipo de proceso (ausencia de un requisito de validez) y en consecuencia no tiene eficacia alguna desde el punto de vista procesal, razón por la cual en tal caso también debería tenerse por no contestada la demanda y declararse con lugar la acción, según la correcta interpretación de los artículos 543 y 544 del Código de Trabajo.

5. Audiencia a la persona trabajadora solicitante de la tutela, sobre el informe rendido por la parte accionada.

Del informe rendido y de cualquier respuesta que se diere, se debe dar audiencia por un plazo de 3 días a la persona solicitante de la tutela, para que se manifieste. (art. 544 párrafo 2º C.T.)

6. Celebración de la audiencia de recepción de pruebas no documentales

Cuando existan pruebas no documentales que deban evacuarse, nos referimos a la prueba testimonial, declaración de parte, prueba pericial) se convoca a las partes a una audiencia con prioridad sobre los asuntos de conocimiento ordinario del despacho. Con respecto a la celebración de los actos de recepción de pruebas y los que rigen para el dictado de la sentencia, tenemos que los mismos se encuentran regulados en los artículos establecidos para el procedimiento ordinario, los cuales son además sumamente cortos, también (artículos 512 a 537 C.T.).

7. Dictado de la sentencia

7.1. Sentencia en caso de que se celebre la audiencia de evacuación de pruebas.

En los casos en que ha sido necesario realizar una audiencia para la evacuación de prueba, la sentencia debe dictarse de conformidad con lo que dispone el artículo 518 inciso 4 C.T. La parte dispositiva se dicta oralmente, al final de dicha audiencia y la redacción del fallo en su totalidad, deberá hacerse en los cinco días siguientes:

Art. 518 C.T.

(...)

4) Se deliberará y dictará la parte dispositiva de la sentencia de inmediato de forma oral, debiendo señalarse, en ese mismo acto, la hora y fecha, dentro de los cinco días siguientes, para la incorporación al expediente y entrega a las partes del texto integral del fallo, el cual será escrito. Cuando se utilice tecnología electrónica, el fallo deberá documentarse en el respaldo correspondiente, de manera que se pueda reproducir de forma escrita o entregarse a la parte por otro medio. En procesos complejos o con abundante prueba, según lo determine la persona juzgadora, podrá postergarse, improrrogablemente hasta por un lapso máximo de quince días después de la conclusión del juicio, el dictado completo de la sentencia, incluida su parte dispositiva.

Cuando todas las partes se manifiesten satisfechas con la sentencia en su parte dispositiva, podrán relevar al juzgado de la redacción de las otras partes de esa resolución, debiéndose dejar constancia, de forma expresa, de esa conformidad.

El órgano jurisdiccional tiene un plazo de cinco días para realizar la incorporación al expediente y entrega a las partes del texto integral del fallo, el cual será escrito, fecha que debió ser dispuesta al momento en que se dictó la parte dispositiva del fallo.

En caso de que se incumpla con estos plazos, el artículo 537 C.T. párrafo 1, tiene establecido que constituye falta grave de servicio:

El dictado de la sentencia, su documentación y notificación a las partes fuera de los plazos indicados en este Código, sin causa justificada, constituirá falta grave de servicio y dará lugar a las responsabilidades civiles y disciplinarias correspondientes.

En cuanto a las implicaciones que tiene el dictado de la sentencia fuera del plazo legalmente dispuesto se tiene que, de conformidad con lo establecido en el extracto siguiente, la Sala dispuso la nulidad del fallo y el consecuente reenvió para que, con una integración distinta, se dictara nuevamente la sentencia:

Dicha situación constituye un vicio procesal de gravedad, lo que deriva en la nulidad de la sentencia recurrida. Consecuentemente lo procedente es anular el fallo impugnado y devolver el asunto al Juzgado, a efecto de que resuelva conforme a derecho y para que se dicte por medio de otra persona juzgadora, de conformidad con artículos 595 y 598 de la Reforma Procesal Laboral y sus reglas prácticas.(SSV 764-2019)

Una novedad procesal, que incorpora este procedimiento es la de relevar a la persona juzgadora de la redacción de las otras partes de la sentencia, cuando todas las partes se manifiesten satisfechas con la sentencia en su parte dispositiva, debiéndose dejar constancia, de forma expresa, de esa conformidad. Dada la gran saturación de trabajo que tienen los Tribunales en materia laboral la aplicación de esta disposición ayudaría a reducir tal carga laboral excesiva.

7.2. Decisiones posibles para ser adoptadas en la sentencia del proceso especial de protección.

Tal y como se indicó supra la sentencia del proceso especial de protección debe declararse con lugar, en aquellos casos en que la parte accionada no responde en el plazo de cinco días o no se produzca ningún tipo de oposición de dicha parte así como cuando no se aporta la certificación correspondiente al debido proceso realizado en la sede patronal para los casos en que ello resulte necesario. En los casos de discriminación no será necesario por ejemplo aportar dicho expediente, salvo -claro está- que la falta discriminatoria aducida se haya producido dentro de un proceso de selección o de ascenso, en el que exista un expediente que resulte necesario para determinar si durante el mismo se produjo o no el hecho que se alega como discriminatorio.

En cuanto a los aspectos que deben concederse en sentencia cuando la misma se declara con lugar; es decir en el caso de la sentencia estimatoria por haberse acreditado los hechos que motivan la pretensión de tutela, tenemos que podría acogerse el quebranto de protección, el quebrantamiento de procedimientos o aspectos formales que resultan ser garantizados por el fuero respectivo. Se debe ordenar la nulidad del acto administrativo impugnado sea la medida sancionatoria, discriminatoria o que produce una violación al debido proceso a que tiene derecho la persona trabajadora. Como un ejemplo de este último supuesto podríamos citar una investigación extremadamente prolongada en el tiempo, en donde los plazos han sido excedidos en demasía y no existe voluntad de concluirlo al punto de que se pueda considerar inclusive como causante de una grave perturbación y afectación psicológica para el trabajador.

En este sentido se tiene que la sentencia estimatoria puede ordenar la reposición de las condiciones que regían en la relación laboral previamente a la producción de lacto impugnado. Además de ordenar la restitución de todos los derechos adquiridos por el trabajador, según el contenido literal del artículo 573 C.T.

Se puede condenar a la parte patronal al pago de los daños y perjuicios ocasionados a la persona trabajadora en virtud de la arbitrariedad acreditada.

De suma importancia resulta ser que se disponga la reinstalación con el pago de los salarios caídos, conforme a lo establecido en el artículo 566 del C. T.; Es decir limitados a un monto equivalente a 24 meses de salario.

De conformidad con lo establecido en el artículo 576 del C. T. en sentencia se debe ordenar el pago de salarios futuros mientras no se produzca la reinstalación, todo ello con la misma periodicidad y cuantía que regía antes del despido. Ello debe ser concedido además de lo referido anteriormente con respecto a los salarios caídos y será por todo el tiempo en que la reinstalación no se cumpla. Es importante acotar acá que también debe condenarse a la parte accionada al pago de los daños y perjuicios que se produzcan como consecuencia del incumplimiento de lo dispuesto en sentencia.

El artículo 567 del C. T. refiere que se debe ordenar, en el caso de que se hayan concedido el pago de salarios caídos, el pago de las cuotas obrero patronales a la caja costarricense del seguro social, así como las demás obligaciones correspondientes a la Seguridad Social relacionadas con el periodo laboral sin importar que las instituciones respectivas hayan sido parte en el proceso. Otro aspecto importante que debe tenerse presente es que el objeto del proceso no conlleva pronunciamientos sobre el contenido sustancial o material de la conducta del demandado venga que ellos casos en que la impugnación solamente trata del debido proceso, requisitos o formalidades, tal y como lo indica el artículo 545 C. T. en su párrafo final.

En este mismo sentido, la Sala Segunda estableció:

Esta vía sumarísima existe únicamente para conocer asuntos de vulneraciones a fueros especiales de protección, o situaciones concretas de vulneraciones al debido proceso o discriminación. De modo que las alegaciones sobre materia de fondo propiamente dicha no corresponden a esta sino a la vía ordinaria laboral. (SSV 175-20)

Sobre la base de lo establecido en el artículo 577 del C. T. en aquellos casos en que se trate de representantes de las personas trabajadoras, se debe ordenar la parte patronal abstenerse de limitar la labor de representación que venía desarrollando en el seno de la empresa, así como todas sus funciones protegidas por la legislación nacional y se advertirá al empleador o empleadora que, de impedir u oponer algún obstáculo a dicho ejercicio, su conducta, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, dará derecho a la declaratoria de huelga legal, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos para tal efecto.

En cuanto a la sentencia desestimatoria, se tiene que el artículo 545 C. T., indica en caso de que la sentencia se declare sin lugar, la ejecución del acto impugnado puede llevarse a cabo a partir de la firmeza del fallo, sin necesidad de resolución alguna. Esto sería en caso de que los efectos del acto hubieran sido suspendidos de manera cautelar.

8. Recursos contra la sentencia final y cosa juzgada

El artículo 586 C. T. establece que contra la sentencia que tenga asignado el efecto de producir cosa juzgada material, como es el caso de la que se disponga dentro de un proceso especial de protección (ver art. 569 C.T.), tiene establecido el recurso de casación ante el órgano de casación, que conforme dispone el artículo 55 inciso 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 55 L.O.P.J.- *La Sala Segunda conocerá:*

(...)

2) Del recurso de casación en los asuntos de la jurisdicción de trabajo cuya cuantía, determinada exclusivamente por el monto de sus pretensiones no accesorias, conforme a la cuantía que para este recurso establezca la Corte Plena, o cuando la cuantía sea inestimable. También, conocerá del recurso de casación que proceda en los procesos de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso con independencia de que se trate de una relación pública o privada de empleo. Lo que resuelva la Sala sobre la competencia para conocer del recurso de casación será vinculante para los otros órganos jurisdiccionales.

(...) El subrayado es suplido.

El recurso debe interponerse ante el juzgado de trabajo que dictó la sentencia y para ello se concede el plazo de 10 días hábiles (artículo 586 párrafo final C. T.)

En cuanto al tipo de cosa juzgada (formal y material) que produce la sentencia final que se dispone dentro de un proceso de esta naturaleza, se tiene que el artículo 569 C. T. establece que tiene autoridad y fuerza de cosa juzgada material.

Artículo 569 C.T.- Las sentencias del ordinario laboral, incluidas las anticipadas y las dictadas en los procesos especiales sobre seguridad social, protección de fueros especiales, restitución o reubicación de trabajadores o trabajadoras en caso de riesgo de trabajo, así como en contenciones surgidas en el proceso de distribución de prestaciones de personas fallecidas regulado en este Código, producirán los efectos de la cosa juzgada material. Las demás sentencias, salvo disposición en contrario en la ley, producirán únicamente cosa juzgada formal. El subrayado es suplido.

SECCIÓN V

LA REINSTALACION DE LA PERSONA TRABAJADORA DEL SECTOR PUBLICO Y SANCIONES

Dos de los aspectos a establecer en la sentencia estimatoria del proceso que nos ocupa, en los casos de despido de conformidad con lo dispuesto por el artículo 368 C.T. son lo concerniente a la reinstalación y las sanciones posibles a aplicar a la parte patronal que incumpla con dicho mandato judicial.

ARTICULO 368.- *Al despido sin justa causa de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la presente Ley, no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 28 de este Código. El juez laboral competente declarará nulo e ineficaz ese despido y, consecuentemente, ordenará la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos, además de las sanciones que corresponda imponer al empleador, de acuerdo con este Código y sus leyes supletorias y conexas. Si el trabajador manifiesta expresamente su deseo de no ser reinstalado, se le deberá reconocer, además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada, de conformidad con el artículo anterior.*

Tales aspectos constituyen el objeto de estudio de la presente sección.

1. La reinstalación de la persona trabajadora

Tal y como se ha expuesto, uno de los elementos constitutivos de la sentencia estimatoria que se dicta que el proceso especial de protección es la reinstalación, lo que se dará en aquellos casos en que haya habido despido de la persona trabajadora.

En relación con ello tenemos que el artículo 573 C. T. párrafo 1, refiere que ya sea que se trate de la ejecución de una sentencia o bien de una resolución provisional, que ordene la reinstalación de la persona trabajadora, tal acto se debe realizar en forma inmediata, sin perjuicio de lo que se resuelva, en definitiva, readmitiéndola y restituyéndola en todos los derechos adquiridos y demás extremos que resulten de la sentencia o resolución o del ordenamiento.

La persona trabajadora tiene varias opciones de procedimiento para lograr su reinstalación:

- Decidirse por la reinstalación, presentándose a laborar dentro de los ocho días siguientes a la notificación de la sentencia.

Para tal efecto la persona trabajadora puede hacerse acompañar por un notario público, por la autoridad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la jurisdicción

correspondiente o bien por un asistente judicial del despacho, para que coadyuven con dicha reinstalación. (Artículo 574 párrafo 1 C. T.)

En aquellos lugares que se encuentran alejados y / o sean de difícil acceso, también se puede comisionar a la autoridad de policía para que constate la presentación, en cuyo caso deberá instruírsele acerca de la forma de levantar el acta. (Artículo 574 párrafo segundo C. T.)

Tal y como se indica en la parte final de este artículo (574 C.T. párrafo 2), la autoridad judicial dispondrá cualquier otra medida que juzgue razonable para la ejecución de lo dispuesto.

Las autoridades administrativas o judiciales deben actuar de forma inmediata ejecutando la comisión (exhorto o mandamiento) posponiendo cualquier otro asunto a su cargo -siempre y cuando no se trate de un proceso de la misma naturaleza- ya que, de lo contrario, incurriría en una falta grave.

Dentro del referido plazo de ocho días, la persona trabajadora, también podría optar por la no reinstalación estando en su lugar las prestaciones concedidas en sentencias Tales como el pago de preaviso y auxilio de cesantía por todo el tiempo laborado, incluido el transcurso hasta la firmeza de la sentencia, sin límite de años (artículo 576 párrafo tercero C. T.)

➤ Otra posibilidad que tendría dentro de dicho plazo la persona trabajadora que es la de solicitar la posposición de reinstalación por un plazo máximo de un mes y 15 días a partir de la firmeza de la sentencia que la ordena y ello obedece a que podría ser que tenga necesidad de dar un preaviso para la conclusión de otra relación laboral contraídas con posterioridad al despido.

En caso de que el trabajador no se presente para realizar su reinstalación en el plazo de ocho días referido, y no existiere justa causa para ello pueden darse dos situaciones distintas:

Se tornará ineficaz lo resuelto en sentencia con respecto a los salarios caídos, que como dijimos corren a partir de dicha resolución. En el caso de que no se ejerza el derecho a la reinstalación en el mes y 15 días posteriores a la firmeza de la sentencia, plazo que se habría concedido a solicitud de la parte trabajadora tal y como se expuso anteriormente la sentencia igualmente devendría eficaz. (Artículo 576 C. T.).

Conforme al contenido literal del párrafo segundo del artículo 573 C. T. en el caso de que se haya dado una reestructuración de plazas, cuando fuera imposible reinstalar en el mismo puesto al victorioso, el patrono deberá poner a disposición del trabajador la oportunidad de escoger otro puesto de similar clasificación e idéntico salario al que tenía antes del despido, según las opciones de que organizacionalmente disponga el patrono en ese momento. En caso de imposibilidad, deberá proceder al pago de salarios caídos, de los daños y perjuicios y de los demás derechos laborales según la ley. Si la persona trabajadora a

reinstalar goza de un fuero especial de protección, no procederá el alegato de imposibilidad, por lo que deberá aplicarse lo dispuesto en el artículo 576.

Resulta claro entonces que en el tipo de casos que nos ocupa, de trabajadores del sector público, no es admisible el argumento de imposibilidad de reinstalación en razón de la reestructuración de plazas.

De modo que la relación laboral se mantiene vigente haciendo obligatorio el pago de los salarios, por todo el tiempo que sea necesario, hasta una vez efectuada la reinstalación en forma regular.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que podría ser que la reinstalación se haya ordenado como medida provisional, en forma interlocutoria, en virtud de la interposición de una medida cautelar, en cuyo caso la decisión final no requeriría de un acto de ejecución material.

2. Sanciones ante la no reinstalación

Con respecto al incumplimiento de la orden de reinstalación el artículo 577 C.T., refiere:

Artículo 577.- La negativa a la reinstalación será sancionada con la multa establecida en el inciso 6) del artículo 398. En el caso de servidores públicos, la negativa constituirá falta grave, justificativa del despido o remoción del funcionario que incumplió la orden.

Tratándose de representantes de las personas trabajadoras que no hayan sido reinstaladas, se ordenará al empleador o empleadora abstenerse de limitar la labor de representación que venía desarrollando en el seno de la empresa, así como todas sus funciones protegidas por la legislación nacional y se advertirá al empleador o empleadora que, de impedir u oponer algún obstáculo a dicho ejercicio, su conducta, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, dará derecho a la declaratoria de huelga legal, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos para tal efecto.

De modo que el incumplimiento de la orden judicial de reinstalación produce las siguientes consecuencias para la parte patronal renuente:

A. Multa.

El artículo referido establece que “la negativa a la reinstalación será sancionada con la multa establecida en el inciso 6 del artículo 398 del Código de Trabajo, es decir, con una multa de 20 a 23 salarios mínimos (artículos 577 y 398 inciso 6)”. A tal efecto el Juez de Trabajo debe testimoniar piezas para proceder a formular la acusación dentro de un proceso de juzgamiento por infracción a las leyes de trabajo y seguridad social (artículo 669 párrafo tercero).

B. Remoción de funcionarios públicos.

Además de la multa, como vimos, el artículo referido establece que en el caso de servidores públicos, la negativa constituirá falta grave, justificativa del despido o remoción del funcionario que incumplió la orden.

Conclusiones

Conclusiones

Una vez realizada la presente investigación, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

No son pocos los aspectos de la previsión legislativa que requieren de interpretación y quizás hasta de una reforma legal con el fin de optimizar más aún la protección legal de las personas trabajadoras que acuden en solicitud de intervención de las autoridades judiciales, mediante la instauración de un proceso sumarísimo de este tipo.

La reforma procesal laboral, mediante la cual, entre otros aspectos novedosos, se crea el Proceso Especial de Protección de Fueros es todavía muy reciente, pues lleva menos de cuatro años de vigencia, razón por la cual la interpretación jurisprudencial con respecto a las lagunas legislativas o aspectos dudosos que requieran una labor de interpretación, o de unificación de la jurisprudencia, aún no se vislumbra.

Sí pudo comprobarse que previo a la reforma procesal laboral en materia de fueros existió un largo proceso evolutivo en donde la jurisprudencia de la Sala Constitucional y de la Sala Segunda vinieron a ser relevantes en el desarrollo del debido proceso y de mecanismos de protección a la clase trabajadora, y que sirvieron de fundamento para nutrir la reforma legislativa en materia procesal laboral. En este periodo la Sala Constitucional hizo todo un desarrollo del tema del debido proceso, además, dispuso que cuando se trataba de un despido

con nulidad radical el trabajador podía reclamar la reinstalación por la vía del recurso de amparo.

La Reforma Procesal Laboral viene a ampliar dentro del ámbito legal (antiguo art. 620 C.T.) lo atinente a los actos de discriminación, prohibiéndose aquellos que se provoquen por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica y la norma no se queda allí (artículo 404 del Código de Trabajo), sino que lo amplía a cualquier otra forma análoga todo ello de conformidad con lo establecido en el Convenio No. 111 de la OIT.

Queda claramente evidenciado la naturaleza sumarísima que le confiere el legislador a este tipo de proceso, caracterizado por plazos sumamente cortos y la supresión de formalismos innecesarios. En este sentido vemos como la resolución inicial debe dictarse dentro de un plazo de 24 horas de recibida la solicitud de protección. Por su parte el informe que deben rendir las partes accionadas debe hacerse dentro de un plazo de cinco días. Tal es la importancia que da el legislador al carácter sumarísimo de este de este proceso que en el artículo 547 C. T. establece que el incumplimiento de los plazos o de Trámite prioritario se considerará falta de servicio de los funcionarios responsables y será sancionado disciplinariamente.

De acuerdo con la escasa doctrina que se ha desarrollado sobre el tema, hasta este momento, el objeto del proceso especial de protección tendría tres aristas:

- determinar si se ha vulnerado algún fuero de Protección.

- establecer si a las personas trabajadoras cuyas categorías se enlistan de manera taxativa se les ha respetado el debido proceso legal en las acciones patronales que impliquen alguna sanción, tales como el despido, suspensión amonestación etc.

- Y, finalmente: la determinación de si alguna acción patronal ha producido la discriminación laboral aducida por la persona trabajadora.

No obstante, luego de un análisis detallado de la previsión legal respectiva (art. 540 C.T.) sobre la base del espíritu protector del Código de Trabajo costarricense, así como de los principios que lo caracterizan (art. 422 C.T.), el presente estudio concluye que el objeto de protección de las situaciones laborales sometido a conocimiento de los juzgadores a la luz del presente proceso, puede ser en realidad mucho más amplio.

En efecto, se considera que el proceso especial de protección puede ser interpuesto:

- cuando se violente un fuero especial y el proceso al que tiene derecho la persona trabajadora concluya con despido o con la imposición de algún otro tipo de sanción contra la persona trabajadora,

- cuando se dé la violación del procedimiento al que tiene derecho un trabajador debido proceso en sí, siempre que se cause perjuicio constatable para la persona trabajadora,

- Cuando se produzca la violación de formalidades especialmente previstas en el ordenamiento jurídico también en detrimento de la persona trabajadora; y,
- En los casos en que se produzcan actuaciones patronales contrarias a las autorizaciones especialmente previstas, y;
- Finalmente, frente a todo tipo de discriminación que se produzca contra la persona trabajadora, con ocasión del trabajo.

El fuero de protección no conlleva la inamovilidad o ausencia de sanción para la persona trabajadora, sino que lo que pretende evitar es que sus derechos se afecten violentándose el debido proceso o en general que se trate de un acto administrativo ilegal que violente derechos de las personas trabajadoras.

En consecuencia, este procedimiento viene a ser un mecanismo de protección expedito al cual puede echar mano la persona trabajadora para lograr el restablecimiento de las circunstancias y más aún, el respeto a los procedimientos a que tiene derecho y por supuesto un mecanismo para evitar el trato discriminatorio en el trabajo.

Se considera que si la posición reiterada de la Sala Constitucional, en diferentes materias, ha sido la de delegar el tema de las violaciones al debido proceso a la jurisdicción ordinaria, el criterio protector no debe ser restrictivo en materia laboral y mucho menos

exigirse la culminación de un proceso cuando el legislador expresamente indicó que para acudir a esta vía no se requiere el agotamiento de la vía administrativa.

Si el debido proceso surge de garantías constitucionales y convencionales, como un derecho fundamental en sí, no se podría negar la protección que invoque la persona trabajadora cuando se acredite que la vulneración del proceso seguido en su contra, independientemente de si se da o no una sanción o de si se ha culminado o no el proceso en sede patronal (administrativa, en este caso) siempre que se acredite que en virtud de la violación al mismo, se han producido consecuencias lesivas para la persona trabajadora, vulnerándosele derechos laborales importantes.

Aún el tema de la indemnización de daños y perjuicios está previsto como una consecuencia para resarcir, dentro de este proceso sumarísimo, a la persona trabajadora cuando ha debido soportar la lesión a sus derechos.

Otra de las aristas que arrojó la investigación es la de que, en todo caso, aunque se llegase a considerar que el debido proceso en sí, lesivo a los derechos de la persona trabajadora, no se contemplara como objeto del proceso especial de protección en virtud de la aplicación del principio de plenitud hermética del ordenamiento jurídico y de la función residual del proceso ordinario nunca debería negarse la vía judicial para dar solución a la problemática sometida a conocimiento judicial, por parte de la persona trabajadora y sobre todo para dar sentido a la constante remisión que hace la Sala Constitucional con respecto al tema del debido proceso a la vía de legalidad convencional, como un mecanismo para alivianar la saturación de recursos que se interponen ante la sala en este sentido.

Conforme a la reforma procesal laboral, el juez de trabajo ha sido dotado de amplios mecanismos para resolver cualquier conflicto sometido a su conocimiento y se le faculta – inclusive- para crear procedimientos que no existan, con tal de dar una correcta solución al caso.

Resulta de importancia también indicar que no obstante que el proceso sumario de protección está previsto para la serie de personas trabajadoras que se enlistan en el numeral 540 del C. T., en virtud de la delimitación que se hizo del tema objeto de la presente investigación, únicamente se hace referencia al proceso especial de protección de fueros en relación con el servidor público costarricense, sin considerar siquiera el tema de las personas trabajadoras de este sector que están sujetas al régimen del servicio civil.

Es lo que hace la carga de la prueba, en concordancia con la mecánica procesal de todo el código, se tiene que en el proceso especial la misma está compartida está distribuida entre ambas partes, de manera que la acreditación de que no sea violentado el procedimiento corresponde a la parte patronal.

En cuanto a la representación legal se establece que en los casos en que deba celebrarse una audiencia de recepción de pruebas la persona trabajadora debe ser asistida por un abogado. Debe tenerse presente que ello va de la mano con el establecimiento de la figura de la defensa pública laboral para que asista aquellos trabajadores de menores recursos.

Un aspecto interesante de la reforma procesal, en cuanto a este proceso, viene ser que es posible demandar no solamente a la institución o ente patronal público, sino también a las

personas que encontrándose en puestos de jefatura o que por alguna particularidad tienen encomendada la aplicación del debido proceso o que cometan trato discriminatorio contra la persona trabajadora, puedan ser traídas al proceso como demandados y exigirle responsabilidad pecuniaria también.

Un tema que no fue previsto por el legislador al efectuar la reforma que nos ocupa es el de cuál es la consecuencia procesal que debe sufrir la parte demandada cuando no rinda el informe requerido con las formalidades requeridas por la ley, como es el caso de que no se rinda bajo la fe del juramento, como requiere de manera imperativa el artículo 543 C.T. Desde el punto de vista administrativo, sí resulta claro que ello constituye una falta de tipo administrativa para el servidor público que actúe omitiendo cumplir con tal formalidad.

Lo que sí se establece es que, cuando el informe no se rinde del todo o no se presenta en tiempo, así como cuando no se aporta la certificación del expediente -en aquellos casos en que se requiere de un debido proceso-, la consecuencia es la declaratoria con lugar de la acción, siempre que de los autos no logre extraerse que el asunto amerita una solución diferente.

Este aspecto formalismo en el sentido de que el informe se debe rendir bajo la fe del juramento, al ser establecido de manera imperativa, evidentemente es un requisito de validez y en la investigación se considera que afecta su eficacia, desde el punto de vista procesal.

No obstante, será la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia la que venga a llenar este vacío interpretación o bien una reforma legal posterior que establezca la consecuencia de manera expresa.

La audiencia de recepción de pruebas está dispuesta únicamente para celebrarse en aquellos casos en que se requiera evacuar pruebas no documentales (declaración de parte, prueba testimonial o pericial), de manera que, en caso de que estas últimas no hayan sido admitidas no resultará necesaria su celebración.

En concordancia con la naturaleza sumarísima del proceso especial de protección de fueros, estos se reducen a horas (24 horas para el dictado del auto inicial); o unos pocos días (5 para presentar el informe de contestación) y 5 días, posteriores a la conclusión del juicio, para el dictado de la sentencia. El plazo mayor sería el de diez días, que se referirá de seguido.

En materia recursiva se tiene que contra la sentencia dispuesta en este tipo de proceso cabe interponer el recurso de casación ante la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia el que se hará dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación del fallo, así como que lo que se resuelva, tiene el carácter de la cosa juzgada material.

Debe tenerse presente que el efecto de la cosa juzgada material es en cuanto a la discusión del tema de si se produjeron o no las aducidas violaciones al debido proceso, por

en el mismo no se discuten aspectos de fondo, de manera que no prejuzga sobre la existencia o no de la falta que se reprocha a la persona trabajadora en la sede administrativa patronal.

En cuanto a los efectos de la sentencia que constate la violación al debido proceso o la discriminación, se tiene que una gran novedad es la de que se concede al Juez de Trabajo la potestad de anular los actos administrativos (patronales) para restablecer los derechos de la persona trabajadora, además de que se le faculta para disponer la reinstalación, el pago de salarios caídos, el pago de salarios futuros e inclusive puede realizar la imposición de sanciones al patrono que produjo la afectación y que se niegue a realizar tal reinstalación. La multa por la no reinstalación puede ser de 20 a 23 salarios mínimos, pero se hará mediante el testimonio de piezas dentro de un proceso de juzgamiento por infracción a las leyes del trabajo y Seguridad Social. Y en el caso de funcionarios públicos la negativa la reinstalación constituye una falta grave justificativa del despido o remoción del funcionario que lo incumple.

La reforma procesal dotó al juzgador de trabajo de amplias facultades para lograr la ejecución de sus fallos; esto es, el cumplimiento de la restauración efectiva de los derechos violentados a la persona trabajadora.

La ejecución del fallo que ordene la reinstalación de la persona trabajadora, se debe realizar en forma inmediata, restituyéndola en todos los derechos adquiridos y demás extremos que resulten de la sentencia o del ordenamiento.

Bibliografía

LIBROS FISICOS

Bertolini, A. y Fernández, H, (1º edición). (1996). La Jurisdicción Constitucional y su Influencia en el Estado de Derecho, San José de Costa Rica, EUNED.

Cabanellas, G. (24ª edición). (1996.) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.

(21ª edición), (2001). Diccionario de la Lengua Española. Buenos Aires, Argentina, Editorial Espasa Calpe S.A.

Echandía, H. (1984). Compendio de derecho procesal. Pruebas judiciales, Vol. II (8ª ed., Editorial ABC, Bogotá).

Echandía, H. (2012). Teoría General de la Prueba Judicial (Sexta ed., Vol. II. Bogotá D.C.: Editorial Temis, S.A.)

OLASO ÁLVAREZ, Jorge. (2017). Esquema Sistemático de la Reforma Procesal Laboral y Normas Conexas. Escuela Judicial Lic. Edgar Cervantes Villalta, Poder Judicial, República de Costa Rica, San José. Costa Rica. Pp. 31-36.

RECASÉNS SICHES, Luis. (1959). Tratado General de Filosofía del Derecho, Editorial Porrúa, México.

VARELA ARAYA, Julia, ARTAVIA BARRANTES Sergio y PICADO VARGAS Carlos. (2017). Manual de los Procesos Laborales con la Reforma Procesal Laboral. Instituto Costarricense de Derecho Procesal Científico, Editorial Jurídica Faro. San José, Costa Rica. Pp. 155-169.

VARELA ARAYA, Julia y MONTENEGRO ESPINOZA, Lourdes. (2016). Guía Práctica de los Nuevos Procesos Laborales (Flujogramas). Escuela Judicial Lic. Edgar Cervantes Villalta, Poder Judicial, República de Costa Rica, Heredia. Costa Rica. Pp. 10-11.

VEGA ROBERT, Rolando. (1993) El despido radicalmente nulo. Revista Ivstitia. (No. 78): p. 7-8, San José, junio 1993.

LIBROS ELECTRÓNICOS

Castro Méndez, Mauricio (enero 2005) Los procedimientos de protección de fueros especiales y el juzgamiento de infracciones a las leyes laborales en https://www.researchgate.net/publication/268222651_Los_procedimientos_de_proteccion_de_fueros_especiales_y_el_juzgamiento_de_infracciones_a_las_leyes_laborales

Castro Méndez, Mauricio. (2012). Derechos colectivos en el empleo público según la Sala Constitucional: Giro jurisprudencial y selectividad interpretativa. M.Sc., UNED, San José, Costa Rica. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Mauricio_Castro_Mendez/contributions

Seminario Reforma Procesal Laboral. (2015). Fueros Especiales de Protección. Ministerio de trabajo y seguridad social. Disponible en: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Exposiciones%20Seminario%20RPL.pdf>

Olaso Álvarez, J. (20 de marzo de 2019) , Los principios que integran el debido proceso y su aplicación en el marco de los procedimientos por infracciones a las leyes de trabajo. Poder Judicial: Disponible en:

<https://www.poderjudicial.go.cr/salasegunda/images/documentos/revistas/Revista12/contenido/PDFs/art-09.pdf>

Vega Robert, R. (18 de marzo de 2019). La Tutela de los Fueros Especiales. Poder Judicial.

Disponible en:

<https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/index.php/revista/instructivo-para-publicar-articulos/20-revista/revista-1/25-revista1-tutela>)

LEGISLACIÓN

Constitución Política de La República de Costa Rica, de 7 de noviembre de 1949.

CONVENIOS INTERNACIONALES

Convención Americana Sobre Derechos Humanos, suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos.

Convenio No. 111 OIT Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Ginebra, Suiza, 25 de junio de 1958.

LEYES

Ley N° 2. Código de Trabajo de Costa Rica, San José, Costa Rica, 26 de agosto de 1943.

Ley N° 7333. Ley Orgánica del Poder Judicial, San José, Costa Rica, 5 de mayo de 1993.

Ley N° 7128. Reforma Constitucional de los artículos 10, 48, 105 y 128 de la Constitución Política: Creación de la Sala Constitucional, San José, Costa Rica, 18 de agosto de 1989

Ley N° 7135 del 11 de octubre del mismo año, Ley de la Jurisdicción Constitucional, San José, Costa Rica, 1989.

Ley N° 7476, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Empleo, San José, Costa Rica, 03 de marzo de 1995.

Ley N°. 8687. Ley de notificaciones Judiciales, San José, Costa Rica, 4 de diciembre de 2008.

Ley N° 9343, Reforma Procesal Laboral, San José, Costa Rica, del 25 de enero de 2016.

JURISPRUDENCIA DE LAS SALAS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE COSTA RICA,
voto No. 1119-90 de las 14:00 de 18 de setiembre de 1990.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE COSTA RICA,
voto No. 1739-92 de las 15:30 horas del 1º de julio de 1992.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE COSTA RICA,
voto No. 2170-93 de las 10:12 horas del 21 de mayo de 1993.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE COSTA RICA,
voto No. 0927-94 de las 11:45 horas del 15 de febrero de 1994.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE COSTA RICA,
voto No. 5760-97.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE COSTA RICA,
voto No. 6224-2005.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE COSTA RICA,
voto No. 2010018396 de las 08:30 horas del 05 de noviembre de 2010.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE COSTA RICA,
voto No. 2017-017948 de las 9:15 horas del 8 de noviembre de 2017.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 196 de las diez
horas veinte minutos del veintisiete de febrero de dos mil nueve. Expediente: 04-000951-
0166-LA.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 753 de tres de
mayo de dos mil dieciocho. Expediente: 17-002519-0173-LA

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 01570 – 2018 de
las nueve horas diez minutos del diecinueve de setiembre de dos mil dieciocho. Expediente:
14-000592-0679-LA

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 10 de las nueve
horas quince minutos del nueve de enero de dos mil diecinueve. Expediente: 18-000549-
0641-LA.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 96 de las nueve horas cincuenta minutos del uno de febrero de dos mil diecinueve. Expediente: 18-000044-0942-LA.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Sentencia 00225 de las diez horas veinte minutos del primero de marzo de dos mil diecinueve. Expediente: 17-003183-1178-LA

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 764 de las trece horas diez minutos del tres de mayo de dos mil diecinueve. Expediente: 18-000006-1508-LA.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1571 de las once horas veinticinco minutos del treinta de agosto de dos mil diecinueve. Expediente: 17-001892-0166-LA.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1642 de las doce horas cincuenta y cinco minutos del seis de setiembre de dos mil diecinueve. Expediente: 18-001333-0505-LA.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1711 de las once horas cuarenta minutos del doce de setiembre de dos mil diecinueve. Expediente: 18-000325-1125-LA.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1762 de las diez horas treinta minutos del veinticinco de setiembre de dos mil diecinueve. Expediente: 17-001419-1178-LA.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 175 de las diez horas veinte minutos del treinta de enero del dos mil veinte. Expediente: 18-001169-0505-LA

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia. 00303 – 2020 de 21 de Febrero del 2020. Expediente: 18-002043-0173-LA.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 00952 – 2020 de 29 de Mayo del 2020. Expediente: 19-000052-1550-LA.

JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

TRIBUNAL DE APELACIÓN CIVIL Y TRABAJO HEREDIA. Sentencia 243 de las dieciséis horas y veinte minutos del nueve de octubre de dos mil diecinueve. Expediente: 19-001455-0505-LA.

TRIBUNAL DE APELACIÓN CIVIL Y TRABAJO DE HEREDIA, SECCIÓN EXTRAORDINARIA. Voto N° 1906 de las quince horas ocho minutos del veintiuno de enero de dos mil veintiuno.

TRIBUNAL DE APELACIONES LABORAL DEL PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ, SECCIÓN PRIMERA. Sentencia 426 de las once horas del cinco de abril del año dos mil diecinueve. Expediente: 18-002404-0173-LA.

TRIBUNAL DE APELACIÓN DE TRABAJO PRIMER CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSÉ SECCIÓN PRIMERA. Sentencia 936 de las catorce horas y cincuenta minutos del doce de agosto del año dos mil diecinueve. Expediente: 17-003000-0173-LA.

INFORMACION ELECTRONICA

<https://salasegunda.poder->

judicial.go.cr/revista/Revista_N1/contenido/contenido_1/articulo5rev-1.htm

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_615434.pdf

Briones. (noviembre,2017). Las medidas cautelares dentro de la reforma procesal laboral. Diario Extra. Disponible en de <http://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/346081/las-medidas-cautelares-dentro--de-la-reforma-procesal-laboral>